

**Pengaruh Pengingkaran Kontrak Psikologis Terhadap Perilaku Kerja  
Kontraproduktif Dimediasi Kepercayaan Organisasi dan  
Keterikatan Kerja Pada Aparatur Sipil Negara  
di Provinsi Sulawesi Barat**

**Disertasi  
Program Doktor Ilmu Ekonomi**



**Oleh :  
Muhammad Aqil  
NIM: 16931016**

**Program Pascasarjana  
Fakultas Bisnis dan Ekonomika  
Universitas Islam Indonesia  
Yogyakarta  
2022**

## BERITA ACARA UJIAN DISERTASI

Berdasarkan penilaian yang diberikan oleh Tim Penguji Ujian Tertutup Disertasi,  
maka disertasi tersebut dinyatakan **LULUS**.

Nama Mahasiswa : **Muhammad Aqil, S.Kom., MM.**

No. Mhs. :16931016

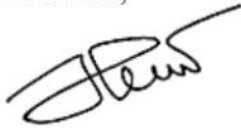
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia

Dengan Judul:

**PENGARUH PENGINKARAN KONTRAK PSIKOLOGIS TERHADAP PERILAKU KERJA  
KONTRAPRODUKTIF DIMEDIASI KEPERCAYAAN ORGANISASI DAN KETERIKATAN  
KERJA PADA APARATUR SIPIL NEGARA DI PROVINSI SULAWESI BARAT**

Berdasarkan penilaian yang diberikan oleh Tim Penguji,  
Maka disertasi tersebut dinyatakan **LULUS**

Promotor,



(Prof. Dr. Heru Kurnianto Tjahjono, MM.)

Co Promotor I,




(Prof. Dr. Muafi, SE., M.Si.)

Co Promotor II,



(Dr. Wisnu Prajogo, MBA.)

Penguji I,



(Prof. Dr. Widodo, SE., M.Si.)

Penguji II,



(Drs. John Suprihanto, MIM., Ph.D.)

Penguji III,



(Arif Hartono, SE., M.HRM., Ph.D.)

Mengetahui

Ketua Program Studi Ilmu Ekonomi Program Doktor



(Prof. Ika Sriyana, SE., M.Si., Ph.D.)

## HALAMAN PENGESAHAN

Yogyakarta, \_\_\_\_\_

Telah diterima dan disetujui dengan baik oleh :



Promotor

(Prof. Dr. Heru Kurnianto Tjahjono, MM.)

Co Promotor I

(Prof. Dr. Muafi, SE., M.Si.)

Co Promotor II

(Dr. Wisnu Prajogo, MBA.)

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Allah *Subhanahu Wa Ta'ala* atas segala Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga Disertasi dengan judul **“Pengaruh Pengingkaran Kontrak Psikologis Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Dimediasi Kepercayaan Organisasi Dan Keterikatan Kerja Pada Aparatur Sipil Negara di Provinsi Sulawesi Barat”** ini dapat diselesaikan dengan baik. Disertasi ini disusun guna melengkapi dan memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Doktor pada Program Doktor Ilmu Ekonomi Program Pascasarjana Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia Yogyakarta. Penulis menyadari bahwa penyusunan Disertasi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Drs. Akhsyim Afandi, MA., Ph. D. Selaku Kepala Program Studi Doktor Ilmu Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
2. Prof. Dr. Heru Kurnianto Tjahjono, MM. Selaku Promotor, Prof. Dr. Muafi, M.Si. Selaku Ko-Promotor I, Dr. Wisnu Prajogo, MBA. Selaku Ko-Promotor II yang telah meluangkan waktunya memberikan bimbingan dan pengarahan selama penyusunan disertasi ini.
3. Alm. Prof. Dr. Siswoyo Haryono, MM., M.Pd. Selaku Penguji I, Drs. John Suprihanto, MIM., Ph.D. Selaku Penguji II, Arif Hartono, SE., M.HRM., Ph.D. Selaku Penguji III yang telah memberikan koreksi, saran dan masukan sehingga disertasi ini jauh lebih baik.
4. Keluarga besar saya yang telah memberikan do'a dan dukungan selama ini.

5. Seluruh pihak – pihak yang terkait yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan, pengarahan dan kerjasama dalam penyusunan disertasi ini.

Yogyakarta, April 2022

Penulis

Muhammad Aqil

## PERNYATAAN

Dengan ini saya:

Nama : MUHAMMAD AQIL

No Mahasiswa : 16931016

Menyatakan bahwa:

1. Draft disertasi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik doktor, baik di Universitas Islam Indonesia Yogyakarta maupun Perguruan Tinggi lainnya.
2. Draft disertasi ini adalah murni gagasan, rumusan dan hasil penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali bimbingan dan arahan Tim Promotor.
3. Dalam draft disertasi ini tidak terdapat karya ataupun pendapat yang telah ditulis dan dipublikasikan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah disertasi ini dengan disebutkan nama-nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari ada kekeliruan atau ketidak benaran dalam pernyataan ini sehingga dapat menimbulkan kerugian atau pelanggaran, maka saya bersedia untuk menerima sanksi akademik yang mungkin berupa pencabutan gelar yang diperoleh ataupun sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.

Yogyakarta, 3 November 2022

Yang membuat pernyataan.



(MUHAMMAD AQIL)

## MOTTO

إِنْ أَحْسَنْتُمْ أَحْسَنْتُمْ لِأَنْفُسِكُمْ

*Jika kamu berbuat baik (berarti) kamu berbuat baik untuk dirimu sendiri.  
(Q.S. Al-Isra' Ayat 7).*

خَيْرُ النَّاسِ أَنْفَعُهُمُ النَّاسِ

*“Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi manusia lainnya” .  
(HR. Ahmad, ath-Thabrani, ad-Daruqutni).*

## ABSTRAK

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengingkaran kontrak psikologis terhadap perilaku kerja kontraproduktif, dimediasi kepercayaan organisasi dan keterikatan kerja pada Aparatur Sipil Negara di Provinsi Sulawesi Barat. Sampel yang digunakan adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) Provinsi Sulawesi Barat. Teknik yang digunakan adalah proporsional sampel dengan bantuan aplikasi program SEM (Structural Equation Modelling) yang dioperasikan melalui program AMOS. Hasil penelitian adalah sebagai berikut: 1. Pengingkaran kontrak psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif. 2. Pengingkaran kontrak psikologis berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepercayaan organisasi. 3. Pengingkaran kontrak psikologis berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keterikatan kerja. 4. Kepercayaan organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif. 5. Keterikatan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif. 6. Kepercayaan organisasi secara langsung memediasi hubungan antara pengingkaran kontrak psikologis terhadap perilaku kerja kontraproduktif. 7. Keterikatan kerja secara langsung memediasi hubungan antara pengingkaran kontrak psikologis terhadap perilaku kerja kontraproduktif.*

*Kata kunci : Pengingkaran kontrak psikologis, Perilaku kerja kontraproduktif , Kepercayaan organisasi, dan Keterikatan kerja.*

## **ABSTRACT**

*This study aimed to determine the impact of psychological contract breach on counterproductive work behavior mediated by organizational trust and work engagement in state civil apparatus in West Sulawesi Province. The samples of this research were the state civil apparatus (ASN) in West Sulawesi Province. The sampling technique used was proportionate sampling with the help of SEM (Structural Equation Modelling) application operated through the AMOS software. The results of the present study were as follow: 1) Psychological contract breach had a positive and significant impact on counterproductive work behavior; 2) Psychological contract breach had a negative and significant impact on organizational trust; 3) Psychological contract breach had a negative and significant impact on work engagement; 4) Organizational trust had a negative and significant impact on counterproductive work behavior; 5) Work engagement had a negative and significant impact on counterproductive work behavior; 6) Organizational trust directly mediated the relationship between psychological contract breach and counterproductive work behavior; 7) Work engagement directly mediated the relationship between psychological contract breach and counterproductive work behavior.*

**Keywords:** *Psychological contract breach, Counterproductive work behavior, Organizational trust, and Work engagement.*

## DAFTAR ISI

Berita Acara Ujian Disertasi .....	i
Lembar Pengesahan .....	ii
Kata Pengantar .....	iii
Pernyataan .....	v
Motto .....	vi
Abstrak .....	vii
<i>Abstract</i> .....	viii
Daftar Isi .....	ix
Daftar Tabel .....	xiii
Daftar Gambar .....	xiv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1.Latar Belakang Masalah .....	1
1.1.1. Isu Empiris .....	1
1.1.2. Isu Teoritis .....	8
1.2.Kesenjangan Penelitian .....	21
1.3.Perumusan Masalah .....	23
1.4.Pertanyaan Penelitian .....	24
1.5.Tujuan Penelitian .....	25
1.6.Keterbaruan Penelitian .....	26
1.7.Kontribusi Penelitian .....	27
1.7.1.Kontribusi Teoritis .....	27
1.7.2.Kontribusi Praktis .....	27
BAB II KAJIAN PUSTAKA .....	29
2.1. <i>Grand Theory</i> .....	29
2.2. Kajian Teori .....	34
2.2.1.Perilaku Kerja Kontraproduktif .....	39
2.2.2.Faktor-Faktor Perilaku Kerja Kontraproduktif .....	44
2.2.2.Pengukuran Variabel Perilaku Kerja Kontraproduktif .....	45
2.3. Pengingkaran Kontrak Psikologis .....	47
2.3.1.Kontrak .....	47
2.3.2.Kontrak Psikologis .....	48
2.3.3.Pengingkaran Kontrak Psikologis .....	50
2.2.1. Faktor-Faktor Penyebab Terjadinya Pengingkaran Kontrak Psikologis .....	53
2.2.2.Pengukuran Variabel Pengingkaran Kontrak Psikologis .....	54
2.4. Kepercayaan organisasi .....	55
2.4.1.Pengukuran Variabel Kepercayaan Organisasi .....	64
2.5. Keterikatan kerja .....	66
2.5.1.Pengukuran Variabel Keterikatan Kerja .....	70
2.6. Penelitian Terdahulu .....	72
2.7. Pengembangan Hipotesis Penelitian .....	72

2.7.1. Pengaruh pengingkaran kontrak psikologis terhadap perilaku kerja kontraproduktif .....	72
2.7.2. Pengaruh pengingkaran kontrak psikologis terhadap kepercayaan organisasi .....	83
2.7.3. Pengaruh pengingkaran kontrak psikologis terhadap keterikatan kerja.....	92
2.7.4. Pengaruh kepercayaan organisasi terhadap perilaku kerja kontraproduktif .....	102
2.7.5. Pengaruh keterikatan kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif .....	110
2.7.6. Pengaruh kepercayaan organisasi dalam memediasi hubungan antara pengingkaran kontrak psikologis terhadap perilaku kerja kontraproduktif .....	120
2.7.7. Pengaruh keterikatan kerja dalam memediasi hubungan antara pengingkaran kontrak psikologis terhadap perilaku kerja kontraproduktif .....	123
2.8. Kerangka Model Penelitian .....	125
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>127</b>
3.1. Paradigma dan Rancangan Penelitian.....	127
3.2. Populasi Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	130
3.2.1. Populasi Penelitian .....	130
3.2.2. Sampel Penelitian .....	131
3.2.3. Teknik Sampling .....	132
3.3. Instrumen Penelitian .....	133
3.3.1. Studi Lapangan ( <i>Field Research</i> ) .....	134
3.3.2. Observasi .....	134
3.3.3. Kuesioner.....	135
3.3.4. Penelitian Kepustakaan.....	135
3.4. Definisi Operasional Variabel .....	135
3.4.1. Variabel Endogen .....	136
3.4.1.1. Perilaku kerja kontraproduktif .....	136
3.4.2. Variabel Eksogen.....	137
3.4.2.1. Pengingkaran kontrak psikologis .....	137
3.4.3. Variabel Mediasi.....	139
3.4.3.1. Kepercayaan Organisasi .....	139
3.4.3.2. Keterikatan Kerja.....	141
3.4.4. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian .....	142
3.5. Metode Analisis Data.....	143
3.5.1. Pengembangan Model Teoritis .....	145
3.5.2. Pengembangan Diagram Alur ( <i>Path Diagram</i> ).....	145
3.5.3. Persamaan Struktural .....	146
3.5.4. Memilih Jenis Matrik dan Estimasi Model yang Diusulkan .....	146
3.5.5. Menilai Identifikasi Model Struktural .....	147
3.5.6. Menilai kriteria <i>Goodness of Fit</i> .....	147
3.5.7. Interpretasi dan Modifikasi Model .....	150

3.5.8. Pengujian Hipotesis .....	151
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>153</b>
4.1. Responden Berdasarkan Tempat Bekerja .....	153
4.2. Deskripsi Tanggapan Responden.....	153
4.3. Analisis Data .....	157
4.3.1. Analisis Faktor Konfirmatori ( <i>Confirmatory Factor Analysis</i> ) ..	158
4.4. <i>Regression Weight Confirmatory Factor Analysis</i> .....	159
4.4.1. Uji CFA pada variabel eksogen .....	159
4.4.2. Uji CFA pada variabel endogen.....	161
4.4.3. Uji CFA pada variabel mediasi.....	163
4.4.4. Uji Reliabilitas Data.....	168
4.4.5. Evaluasi Normalitas Data .....	169
4.5. Pengukuran <i>Full Model</i> .....	171
4.5.1. Uji <i>Goodness of fit</i> .....	172
4.5.2. Uji Hipotesis .....	175
4.6. Pembahasan .....	183
4.6.1. Pengaruh pengingkaran kontrak psikologis terhadap perilaku kerja kontraproduktif .....	183
4.6.2. Pengaruh pengingkaran kontrak psikologis terhadap kepercayaan organisasi .....	186
4.6.3. Pengaruh pengingkaran kontrak psikologis terhadap keterikatan kerja.....	189
4.6.4. Pengaruh kepercayaan organisasi terhadap perilaku kerja kontraproduktif .....	192
4.6.5. Pengaruh keterikatan kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif .....	195
4.6.6. Pengaruh kepercayaan organisasi dalam memediasi hubungan antara pengingkaran kontrak psikologis terhadap perilaku kerja kontraproduktif .....	197
4.6.7. Pengaruh keterikatan kerja dalam memediasi hubungan antara pengingkaran kontrak psikologis terhadap perilaku kerja kontraproduktif .....	199
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>202</b>
5.1. Kesimpulan .....	202
5.2. Implikasi .....	203
5.2.1. Implikasi Teoritis.....	203
5.2.1. Implikasi Manajerial Bagi Organisasi, Pemimpin dan Pengambil Kebijakan.....	204
5.3. Keterbatasan Riset dan Agenda Penelitian Mendatang .....	206
5.3.1. Keterbatasan Riset.....	206
5.3.2. Agenda Penelitian Mendatang... ..	207

DAFTAR PUSTAKA .....  
LAMPIRAN.....

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Hasil Wawancara ASN Provinsi Sulawesi Barat.....	12
Tabel 2.1.	Penelitian Terdahulu .....	72
Tabel 3.1.	Jumlah ASN Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Barat 2019.	131
Tabel 3.2.	Perhitungan Jumlah Sampel.....	133
Tabel 3.3.	Skala Pengukuran Variabel.....	134
Tabel 3.4.	Kisi-Kisi Instrument Penelitian.....	143
Tabel 3.5.	Evaluasi Kriteria <i>Goodness of Fit Indexs</i> .....	150
Tabel 4.1.	Responden Berdasarkan Tempat Bekerja .....	154
Tabel 4.2.	Deskripsi Tanggapan Responden.....	155
Tabel 4.3.	Ringkasan <i>Goodness Of Fit Test</i> Model Peningkatan Kontrak Psikologis .....	159
Tabel 4.4.	<i>Maximum Likelihood Estimates Regression</i> Keterikatan Kerja <i>ights: (Group number 1 - Default model)</i> .....	160
Tabel 4.5.	<i>Standardized Regression Weights (Group number 1 - Default model)</i> .....	161
Tabel 4.6.	Ringkasan <i>Goodness Of Fit Test Model</i> Perilaku Kerja Kontraproduktif.....	162
Tabel 4.7.	<i>Maximum Likelihood Estimates Regression Weights: (Group number 1 - Default model)</i> .....	162
Tabel 4.8.	<i>Standardized Regression Weights (Group number 1 - Default model)</i> .....	163
Tabel 4.9.	Ringkasan <i>Goodness Of Fit Test Model</i> Kepercayaan Organisasi	164
Tabel 4.10.	<i>Maximum Likelihood Estimates Regression Weights: (Group number 1 - Default model)</i> .....	164
Tabel 4.11.	<i>Standardized Regression Weights (Group number 1 - Default model)</i> .....	165
Tabel 4.12.	Ringkasan <i>Goodness Of Fit Test Model</i> Keterikatan Kerja .....	166
Tabel 4.13.	<i>Maximum Likelihood Estimates Regression Weights: (Group number 1 - Default model)</i> .....	167
Tabel 4.14.	<i>Standardized Regression Weights (Group number 1 - Default model)</i> .....	167
Tabel 4.15.	Uji Reliabilitas Data.....	168
Tabel 4.16.	<i>Assessment of normality (Group number 1)</i> .....	169
Tabel 4.17.	Ringkasan <i>Goodness Of Fit Test Model</i> Modifikasi.....	172
Tabel 4.22.	<i>Regression Weights (Group number 1 - Default model)</i> .....	175
Tabel 4.23.	Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung (Uji Sobel) .....	180

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Analisis Global <i>Fraud</i> .....	9
Gambar 1.2. Hasil Survei <i>Fraud</i> di Indonesia .....	10
Gambar 2.1. <i>Maps Grand Theory</i> .....	31
Gambar 2.2. <i>Achieving and Sustaining Trust</i> .....	63
Gambar 2.3. Kerangka Model Penelitian.....	126
Gambar 4.1. Responden Berdasarkan Tempat Kerja.....	154
Gambar 4.2. Model Pengingkaran Kontrak Psikologis .....	159
Gambar 4.3. Model Perilaku Kerja Kontraproduktif .....	161
Gambar 4.4. Model Kepercayaan Organisasi .....	163
Gambar 4.5. Model Keterikatan Kerja .....	166
Gambar 4.6. Pengukuran <i>Full Model</i> .....	171
Gambar 4.7. Model Mediasi Kepercayaan Organisasi .....	181
Gambar 4.8. Model Mediasi Keterikatan Kerja .....	182

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

#### **1.1.1. Isu Teoritis**

Menurut teori pertukaran sosial, persepsi individu membentuk sikap yang pada gilirannya akan membentuk perilaku (Yıldız *et al.*, 2015). Dasar dari pertukaran sosial di dalam organisasi dipengaruhi oleh kebijakan dan regulasi, misalnya: penilaian kinerja, gaji, penghargaan, dan perilaku pemimpin dari persepsi karyawan dalam konteks ketulusan, perhatian, harapan implisit/eksplisit sampai pemenuhan kontrak psikologis (Memon & Ghani, 2020). Ketika karyawan diperlakukan buruk oleh organisasi, mereka karyawan cenderung membalas dengan melakukan hal serupa (Cropanzano *et al.*, 2017). Hal ini menunjukkan bahwa sifat pertukaran hubungan di tempat kerja sangat tergantung pada jenis perilaku pemimpin. Dengan kata lain, perilaku negatif melahirkan balasan yang negatif, demikian sebaliknya.

Disisi lain, kepercayaan adalah fenomena sosial yang memiliki peran dalam kontrak psikologis. Kepercayaan tersebut terjadi pada tingkat interpersonal, dimana adanya hubungan timbal balik antara pemimpin dan karyawan dalam pembentukan kontrak psikologis (Bashir *et al.*, 2021). Berbagai dinamika dialami organisasi, seperti peningkatan faktor-faktor yang meliputi: globalisasi, rekayasa ulang, aliansi, merger, akuisisi, reorganisasi, dll. Sementara persyaratan dalam perjanjian kerja harus dinegosiasikan ulang

dan diubah karena menghasilkan redundansi pemaknaan (Li & Dai, 2015). Memimpin organisasi pada masa ini banyak terjadi pergeseran dalam hubungan kerja yang kontemporer (Griep *et al.*, 2019). Berbeda dengan kontrak psikologis, kontrak kerja formal yang didefinisikan sebagai kesepakatan yang terjadi antara pemberi kerja dan penerima kerja yang sah di mata hukum diabadikan dalam perjanjian tertulis (Giancaspro, 2017).

Organisasi saat ini banyak mengalami perubahan dan dinamika yang berdampak pada kontrak psikologis antara pemimpin dan karyawan. Perubahan tersebut berpengaruh pada sikap karyawan yang menghasilkan perilaku negatif, meliputi: pengingkaran kontrak, ketidakpercayaan, kinerja rendah, peningkatan absensi, berkurangnya komitmen, mengurangi kontribusi karyawan terhadap organisasi, sampai pada berhenti dari pekerjaan (Griep *et al.*, 2019; Reimann & Guzy, 2017).

Pengingkaran kontrak psikologis dalam hal ini bersifat subjektif, karena didasarkan pada persepsi individu yang terjadi dalam konteks pertukaran sosial atas janji yang diingkari oleh organisasi. Janji yang dibuat oleh pimpinan dapat mencakup gaji, promosi jabatan, keamanan kerja, pelatihan dan pengembangan karyawan (Broussard & Hilton, 2017). Perilaku tersebut jelas melanggar norma, kebijakan, dan aturan organisasi karenanya diklasifikasikan sebagai perilaku kerja kontraproduktif. Perilaku kerja kontraproduktif diketahui memiliki efek buruk bagi organisasi (Ishaq dan Shamsher, 2016). Saat ini, penelitian tentang perilaku kerja kontraproduktif karyawan semakin meningkat, terutama ketika perilaku ini dikaitkan dengan

pengingkaran kontrak psikologis dalam suatu organisasi (Ahmad *et al.*, 2020). Beberapa hasil dari perilaku kerja kontraproduktif di tempat kerja termasuk pencurian, pelecehan, agresivitas, vandalisme, dan kekerasan fisik merupakan perilaku kontraproduktif (Baharom, 2017).

Pengingkaran kontrak psikologis dan perilaku kerja kontraproduktif adalah dua aspek penting dari organisasi modern, dimana perilaku kerja kontraproduktif sebagai konsekuensi dari pengingkaran kontrak psikologis (Jan, 2021). Pengingkaran kontrak psikologis adalah kognisi dan persepsi negatif karyawan tentang kewajiban timbal balik dalam hubungan pertukaran dalam suatu organisasi (Guo, 2017). Padahal, hubungan antara SDM suatu organisasi dengan organisasi itu sendiri didasarkan pada prinsip timbal balik. Seperti hubungan pengingkaran kontrak psikologis-perilaku kerja kontraproduktif adalah hubungan pertukaran yang jelas. Di sini pemenuhan kontrak psikologis dikaitkan dengan perilaku karyawan tertentu di tempat kerja. Namun, jika terjadi pelanggaran dalam kontrak psikologis, maka hal itu dapat menyebabkan konsekuensi negatif seperti perilaku kerja kontraproduktif (Li & Chen, 2018). Kebiasaan pengingkaran kontrak psikologis pada setiap organisasi dapat mengganggu lingkungan internal dan eksternalnya. Sejatinya, karyawan yang merasakan pengingkaran kontrak psikologis seringkali berkinerja negatif dan mencoba membahayakan kepentingan organisasi (Griep *et al.*, 2020). Oleh karena itu, konsekuensi negatif dari pengingkaran kontrak psikologis tidak hanya sebatas pada perilaku kerja kontraproduktif, tetapi juga berdampak buruk pada aspek lain

dari organisasi, termasuk kurangnya keterikatan kerja karyawan terhadap organisasi (Memon *et al.*, 2020), kurangnya kepercayaan (Vogelgesang *et al.*, 2020), kinerja rendah (Costa & Neves, 2017), dan niat berpindah pekerjaan (Salin & Notelaers, 2017). Ini berarti bahwa pengingkaran kontrak psikologis memiliki berbagai dampak buruk pada organisasi.

Mengingat peran penting pengingkaran kontrak psikologis dan pengaruhnya terhadap output organisasi secara keseluruhan, konstruksi ini telah menjadi perhatian oleh peneliti yang berbeda di negara-negara maju serta di negara-negara Asia. Tinjauan literatur yang ada menunjukkan bahwa peneliti (misalnya, Griep *et al.*, 2020; Ott, 2019) telah meneliti pengingkaran kontrak psikologis dan pengaruhnya di negara-negara Eropa, sedangkan Jensen *et al.* (2016) di Amerika Serikat, dan Li dan Chen (2018) di organisasi Tiongkok *et al.* (2013); Ihsan *et al.* (2020); Jan, (2021) Asia dan Pakistan untuk melihat hubungan antara pengingkaran kontrak psikologis dan perilaku kerja kontraproduktif sebagai hubungan yang jelas dan penting, penelitian mereka dilakukan pada organisasi sektor publik baik pada karyawan rumah sakit atau pada tenaga pegajar di universitas dan perusahaan listrik Negara. Poin penting dari hasil penelitian mereka adalah setiap kali pengingkaran kontrak psikologis terjadi, maka menimbulkan dampak negatif pada perilaku karyawan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang (De Clercq *et al.*, 2020). Isu ini menjadi salah satu *trigger* penulis untuk melanjutkan penelitian pengingkaran kontrak psikologis terhadap perilaku

kerja kontraproduktif pada organisasi publik di Indonesia khususnya pada level Provinsi.

Karyawan adalah sebagai individu yang unik karena mereka dapat menunjukkan perilaku kerja positif dan negatif, tergantung situasi dan kondisi keadaan di tempat kerja (Rahim *et al.* 2018). Studi sebelumnya memahami perilaku kerja karyawan dianggap penting karena merupakan kunci keberhasilan organisasi, demikian juga perilaku kerja kontraproduktif yang dikonseptualisasikan sebagai perilaku kerja negatif telah menjadi salah satu kajian yang menarik (Abas *et al.*, 2015; Marcus *et al.*, 2016; Courtois & Gendron, 2017; Harvey *et al.*, 2017 ), isu ini terus menjadi fenomena global dan masalah umum yang dihadapi organisasi saat ini yang menuntut studi lebih lanjut untuk mengidentifikasi penyebabnya dan solusi yang tepat sebagai cara untuk meminimalkan atau menghentikan, karena jika membiarkan akan berdampak pada individu organisasi dan organisasinya (Rahim *et al.* 2018).

Perilaku kerja kontraproduktif mengacu pada segala bentuk perilaku yang menyimpang dari norma atau perilaku yang negatif, seperti: bergosip, amoral, pembalasan di tempat kerja, hingga menyabotase properti organisasi (Rousseau, 2014; Abdul *et al.*, 2016; Zaghini *et al.*, 2016). Perilaku yang tidak diinginkan ini telah diperdebatkan karena mempengaruhi kinerja individu dan organisasi secara negatif seperti produktivitas rendah, biaya organisasi yang meningkat, kehilangan dan kerusakan properti,

ketidakpuasan karyawan, ketidakhadiran, dan perilaku negatif lainnya (Bhatti *et al.*, 2016; Chung & Yang, 2017).

Berdasarkan pemetaan penulis mengenai perilaku kerja kontraproduktif, dan saran peneliti sebelumnya seperti Liu *et al.* 2015, Griep *et al.*, 2020, dan Ott, 2019 yang mengakui keterbatasan penelitiannya, kemudian menyarankan untuk penelitian selanjutnya lebih komprehensif terkait perilaku kerja kontraproduktif, mengembangkan domain perilaku kerja kontraproduktif, dan mengeksplorasi faktor-faktor yang dapat membantu mengurangi tindakan negatif terhadap organisasi, dengan memperluas cakupan penelitian seperti menghubungkan variabel sikap positif dengan perilaku kerja kontraproduktif, yang penelitian-penelitian sebelumnya lebih dominan dengan menghubungkan dengan sikap negatif, atau menambahkan variabel kontrol untuk menekan perilaku negatif organisasi.

Perilaku kerja kontraproduktif selalu terjadi dalam setiap organisasi atau perusahaan, baik dilingkungan perusahaan swasta maupun organisasi publik (Qin & Liu, 2019). Seperti halnya perilaku kerja kontraproduktif, pengingkaran kontrak psikologis juga dapat terjadi di organisasi sektor publik, tetapi sampai saat ini belum dieksplorasi banyak oleh peneliti, sebagai fokus penelitian di sektor publik lebih pada motivasi pelayanan publik dan perbedaan motivasi antara pegawai negeri dan pekerja sektor swasta (Shapiro & Kessler, 2020).

Pada konteks organisasi publik/pemerintahan, sumber daya manusia yang dimaksud adalah Aparatur Sipil Negara (ASN). Menurut Undang-

Undang Republik Indonesia No. 5 tahun 2014 pasal 1, yang disebut sebagai ASN adalah warga negara Indonesia yang memiliki syarat tertentu, kemudian diangkat sebagai ASN oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Seperti yang sudah tercantum di Undang-Undang Republik Indonesia Tahun 2014 pasal 10 dan 1, aparatur sipil negara mempunyai tugas untuk memberikan pelayanan yang jujur, profesional, berkualitas kepada publik, dan melaksanakan kebijakan publik yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan; dan mempererat persatuan dan kesatuan negara kesatuan Republik Indonesia.

Sebagai unsur utama sumber daya manusia yang menentukan keberhasilan pembangunan negara, sudah seharusnya ASN mentaati asas, prinsip, nilai dasar serta kode etik yang sudah ditetapkan di undang-undang Republik Indonesia tentang pegawai negeri sipil. Salah satunya seperti mengutamakan pencapaian hasil dan mendorong kinerja pegawai serta memberikan layanan kepada publik secara jujur, tanggap dan profesional. Dengan kata lain, ASN dituntut untuk selalu berperilaku taat, jujur dan produktif. Evendi & Dwiyanti (2013) mengatakan bahwa pegawai tanpa perilaku kerja produktif akan membantu organisasi untuk berkembang, bersaing dan mencapai tujuan organisasinya dengan mudah. Sebaliknya, pegawai dengan perilaku kerja kontraproduktif akan membawa organisasi menuju kehancuran.

Perilaku kerja kontraproduktif ini dapat terjadi pada pegawai di berbagai sektor organisasi mulai dari organisasi swasta, non-profit sampai

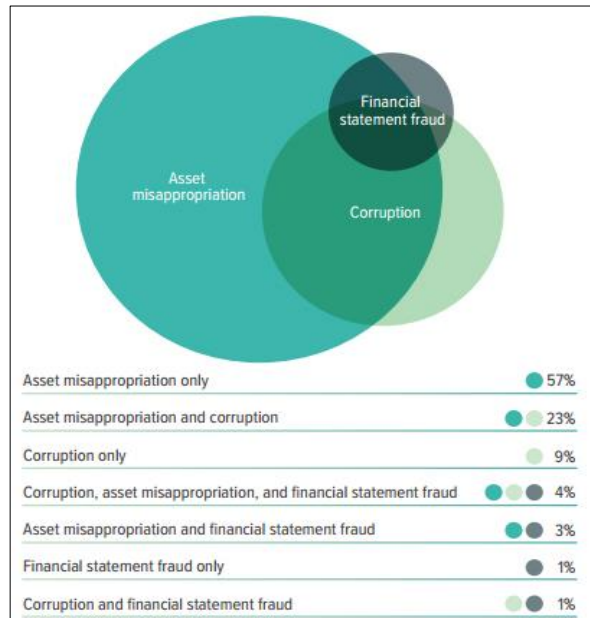
organisasi pemerintahan. Walaupun perilaku kerja kontraproduktif dapat terjadi pada pegawai di seluruh sektor organisasi, namun beberapa peneliti dari barat mengatakan perilaku tersebut lebih sering terjadi pada sektor pemerintahan daripada sektor organisasi swasta (Galperin *et al.*, 2011; Mayhew & McCarthy, 2005; Alias *et al.*, 2015).

### **1.1.2. Isu Empiris**

Perilaku kerja kontraproduktif yang dilakukan karyawan menjadi masalah umum bagi organisasi saat ini. Perilaku kerja kontraproduktif adalah perilaku negatif, yang menimbulkan ancaman atau bahaya bagi organisasi dan kesejahteraan karyawan organisasi. Perilaku kerja kontraproduktif sepenuhnya terletak pada kehendak subyektif karyawan, sehingga karyawan dapat dengan bebas memutuskan untuk terlibat dalam perilaku kerja kontraproduktif, perilaku ini selalu dianggap remeh, namun sejatinya memiliki dampak negatif pada pengembangan organisasi, suasana kerja, dan pengembangan karir karyawan. Beberapa contoh perilaku kerja kontraproduktif adalah keterlambatan, ketidakdisiplinan, *fraud*, pencurian barang perusahaan, sabotase, mengambil cuti sakit ketika tidak sakit, bergosip, menyalahkan rekan kerja dan kegiatan pembalasan lainnya (Fodchuk, 2007).

Menurut *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE) merilis laporan dunia pada bulan April 2019 yang memberikan analisis global perilaku kerja kontraproduktif (penyalagunaan asset, manipulasi laporan

keuangan dan korupsi) yang dilakukan pejabat, direktur, atau karyawannya sendiri, seperti yang ditampilkan pada diagram *pie chart* pada Gambar 1.1.

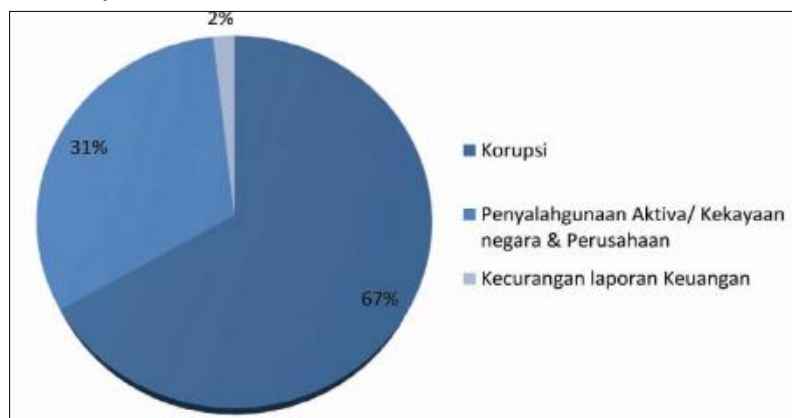


**Gambar 1.1**  
**Analisis global *Fraud***

Dari Gambar 1.1 menjelaskan bahwa penyalagunaan asset, menempati persentase paling tinggi 57% kemudian, penyalagunaan asset dan korupsi 23% dan korupsi 9%. Sementara hasil temuan Qin & Liu (2019) terdapat 33% hingga 75% karyawan perusahaan di Cina telah melakukan perilaku kerja kontraproduktif seperti pencurian aset organisasi, korupsi, dan perusakan barang. Selanjutnya Zhangz *et al.* (2017) juga telah mensurvei karyawan perusahaan dengan sampel 20 perusahaan domestik. Hasil surveinya menjelaskan bahwa lingkungan kerja sehari-hari di berbagai perusahaan, ada 13 jenis perilaku yang tidak kondusif bagi produksi organisasi antara lain yaitu kekerasan verbal, kekerasan fisik, perilaku kasar, pencurian dan perusakan properti. Terlihat bahwa perilaku kerja

kontraproduktif telah menjadi masalah serius yang harus segera diselesaikan oleh organisasi.

Sementara hasil survei *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE) Indonesia Chapter 2019, merilis temuan bahwa *fraud* dalam bentuk kecurangan laporan keuangan (*fraudulent financial statement*) hanya sebesar 2% dari jumlah responden. Pada posisi kedua, *fraud* berupa penyalahgunaan asset negara dan perusahaan (*asset misappropriation*) sebesar 31%. *Fraud* dalam bentuk korupsi merupakan bentuk *fraud* yang paling banyak terjadi di Indonesia (67%). Pada Gambar 1.2 juga menampilkan diagram *pie chart* hasil survei *fraud* di Indonesia.



Sumber: [acfe-indonesia.or.id](http://acfe-indonesia.or.id) Akses, 24 februari 2020

**Gambar 1.2**  
**Hasil Survei *Fraud* di Indonesia**

Hasil survei ini berbeda dengan hasil survey ACFE global, yang menyatakan bahwa jenis *fraud* terbanyak yang dilakukan adalah *asset misappropriation*, hal ini bisa dipahami, karena, pada konteks Indonesia, masyarakat lebih banyak disajikan berita-berita tentang korupsi dibandingkan jenis *fraud* lainnya. Korupsi juga dirasakan menimbulkan kerugian yang

paling besar (rata-rata sebesar Rp. 100 juta – Rp. 500 juta per kasus) dibandingkan dengan bentuk *fraud* lainnya, Sedangkan responden menilai bahwa *asset misappropriation fraud* dan *fraudulent financial reporting* adalah *fraud* yang paling merugikan bagi perusahaan.

Lebih lanjut, munculnya perilaku kerja kontraproduktif di kalangan Aparatur Sipil Negara (ASN) mengindikasikan adanya penurunan kinerja ASN yang tentunya berdampak pada penurunan pelayanan kepada masyarakat. Menurut Ombudsman Republik Indonesia 2020, telah menerima laporan/pengaduan masyarakat atas dugaan maladministrasi dalam pelayanan publik sebanyak 6.859 laporan. Berdasarkan instansi terlapor, sebanyak 41,59 persen atau 2.853 laporan mengeluhkan pelayanan publik di instansi pemerintah daerah, disusul oleh Kepolisian dengan 11,75 persen.

Sementara jika diturunkan pada level provinsi, khususnya Provinsi Sulawesi Barat, pada tahun 2019 menurut ([radarsulbar.fajar.co.id](http://radarsulbar.fajar.co.id). Akses, 10 Februari 2020) terdapat sebanyak 23 (dua puluh tiga) ASN dipecat dikarenakan terjerat kasus korupsi. 2019 ([terassulbar.co](http://terassulbar.co). Akses 10 Februari 2020) kasus tindak pidana korupsi pemerasan dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan (Disdikbud) Provinsi Sulawesi Barat. 2019 ([regional.inews.id](http://regional.inews.id). Akses 10 Februari 2020) Aparat gabungan Satpol-PP, TNI dan Polri kab. Polman Sulawesi barat menggelar razia bagi ASN yang berkeliaran saat jam kerja. Berikut penulis menampilkan Tabel 1.1 hasil wawancara ASN Provinsi Sulawesi Barat yang berkaitan dengan perilaku kerja kontraproduktif.

**Tabel 1.1**  
**Hasil Wawancara ASN Provinsi Sulawesi Barat**

No	Narasumber	Kejadian	Intensitas Kejadian
1.	ASN Dinas Pendidikan	-Istirahat belum waktunya -Nepkepercayaan organisasiisme PTT -Keluyuran pada jam kerja -Penyalagunaan Dana BOS	-Kadang-kadang -Pernah -Sering -Kadang-kadang
2.	ASN Tenaga Medis	-Absensi -Bekerja lambat -Korupsi tunjangan	-Kadang-kadang -Pernah -Pernah
3.	ASN Kantor Bupati	-Mengambil properti kantor -Pelecehan verbal -Korupsi	-Pernah -Pernah -Pernah
4.	ASN Kantor Bupati	-Pengerusakan properti -Perkelahian -Penyalagunaan anggaran -Penyalagunaan narkoba -Korupsi	-Pernah -Pernah -Pernah -Pernah -Pernah

Sumber: ASN Provinsi Sulawesi Barat

Hasil wawancara ke 4 (empat) ASN yang berkerja di instansi pemerintahan yang berbeda terindikasi bahwa praktek perilaku yang berkaitan dengan perilaku kerja kontraproduktif itu benar adanya, meskipun penulis belum mengetahui sebab terjadinya perilaku kerja kontraproduktif itu dilakukan.

Munculnya perilaku kerja kontraproduktif di sektor pemerintahan tentunya menjadi sebuah ancaman bagi organisasi untuk mewujudkan sistem pemerintahan yang jujur, tanggap dan profesional. Oleh karena itu perilaku ini harus segera ditangani, jika tidak, maka perilaku ini akan semakin meluas.

Menurut Sarikaya & Kok (2017) pengingkaran kontrak psikologis adalah salah satu konsep yang berkontribusi dalam deskripsi hubungan antara organisasi dan karyawan; dan memungkinkan menyelidiki hubungan karyawan-pemimpin, aspek fundamental kehidupan organisasi, dari sudut

pandang baru dan berbeda, yang menggambarkan sebagai kegagalan pemimpin atau organisasi untuk memenuhi kewajiban mereka terhadap karyawan, dan memicu karyawan melakukan perilaku kerja kontraproduktif, seperti hasil riset sebelumnya. Kayani & Alasan (2021) studinya menganalisis *toxic leadership* dengan menghubungkan pengingkaran kontrak psikologis terhadap perilaku kerja kontraproduktif, hasil penelitiannya menunjukkan pengaruh positif., Jan (2021) temuan studinya menegaskan bahwa pengingkaran kontrak psikologis adalah prediktor signifikan perilaku kerja kontraproduktif., Vatankhah (2021) tujuan penelitiannya untuk mengonfirmasi pengaruh hubungan pengingkaran kontrak psikologis terhadap perilaku negatif, hasil penelitiannya juga menunjukkan adanya pengaruh positif., Griep (2020) hasil studinya menunjukkan bahwa pengingkaran kontrak psikologis adalah pemicu terjadinya perilaku kerja kontraproduktif., Chao *et al.* (2015) hasil penelitiannya juga menunjukkan bahwa pengingkaran kontrak psikologis berkorelasi positif dengan perilaku kerja kontraproduktif., Astrove *et al.* (2015) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa atribusi internal untuk pengingkaran kontrak psikologis dan *moral disengagement* adalah mekanisme penting dalam hubungan pengingkaran kontrak psikologis terhadap perilaku kerja kontraproduktif., Ma *et al.* (2019) hasil risetnya juga mengonfirmasi bahwa pengingkaran kontrak psikologis, ketidakamanan kerja dan perilaku kerja kontraproduktif dalam sampel pekerja Tiongkok, menemukan bahwa pengingkaran kontrak psikologis dan kerawanan kerja berhubungan positif dengan perilaku kerja kontraproduktif.

Namun demikian, ada hasil riset yang berbeda. Seperti: Hoye & Kappelides (2021) yang menguji pengaruh pengingkaran kontrak psikologis terhadap perilaku kerja kontraproduktif dengan menggunakan mediasi *organisational identification*, temuan studinya mengungkapkan bahwa hubungan keduanya tidak signifikan., Gray (2018) yang meneliti perbedaan negatif dan signifikan secara statistik dalam persepsi pengingkaran kontrak psikologis dan perilaku kerja kontraproduktif, hasilnya berhubungan negative., Al-Abrow *et al.* (2019) dalam penelitiannya bertujuan untuk menghubungkan kontrak psikologis dengan *organizational misbehavior* secara langsung dan melalui efek moderasi dan mediasi dari kesehatan organisasi dan pengingkaran kontrak psikologis. Hasil penelitiannya menunjukkan efek negatif pada *organizational misbehavior* melalui mediasi pengingkaran kontrak psikologis., Kemudian temuan Tiarapuspa (2015) Hasil studinya menemukan bahwa individu dengan kontrol diri tinggi dan rendah tidak signifikan dalam memoderasi pengaruh pengingkaran kontrak psikologis terhadap perilaku kerja kontraproduktif.

Dari sudut pandang empiris, juga ada hasil yang berbeda dari penelitian sebelumnya, sehingga penulis tertarik untuk menguji hubungan pengingkaran kontrak psikologis terhadap perilaku kerja kontraproduktif, dan juga dari saran peneliti sebelumnya, seperti Gupta *et al.* (2016) menyoroti pentingnya mengambil konteks organisasi, seperti persepsi pengingkaran kontrak psikologis, Griep & Vantilborgh (2018) mengusulkan memperluas cakupan penelitian pengingkaran kontrak psikologis untuk mempersepsikan

masa depan mengenai pecegahan timbulnya perilaku kerja kontraproduktif. Sementara hasil riset sebelumnya yang berkaitan dengan perilaku kerja kontraproduktif yang dipengaruhi oleh pengingkaran kontrak psikologis di Indonesia, seperti temuan Lambey *et al.* (2019) perilaku kerja dan sikap kerja negatif muncul sebagai dampak dari pengingkaran kontrak psikologis yang dipersepsikan karyawan bahwa tidak mendapatkan gaji tambahan, pengembangan karier, pengakuan, status, pengembangan kompetensi, kemajuan karier, tugas yang tumpang tindih dan beban kerja berlebihan. Karyawan yang percaya kontrak psikologis mereka telah dipenuhi oleh organisasi, tentu saja, merasa senang di tempat kerja, ini akan secara tidak langsung mengurangi perilaku kerja kontraproduktif di tempat kerja. (Mount *et al.*, 2006; Jensen & Ryan, 2010; Li & Chen, 2018).

Selanjutnya selain memilih variabel eksogen peneliti juga memasukkan variabel mediasi kepercayaan organisasi, sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh De Jong *et al.* (2016) bahwa kepercayaan organisasi dianggap sebagai aspek mendasar dalam setiap hubungan kerja, dan memiliki pengaruh penting pada hasil perilaku (Long & Sitkin, 2018), dan itu dianggap sebagai aspek mendasar untuk pengambilan keputusan (Cho *et al.*, 2015), pengingkaran kontrak psikologis cenderung memiliki efek interaksi pada hubungan kepercayaan organisasi (Rubab *et al.*, 2021). Vogelgesang *et al.* (2021) persepsi karyawan terhadap integritas pemimpin dapat dijaga dan dipertahankan dengan menaikkan kepercayaan organisasi yang secara langsung akan menurunkan persepsi karyawan terhadap

pengingkaran kontrak psikologis., Henderson *et al.* (2020) Studinya menyelidiki cara organisasi dapat mengurangi efek negatif dari pengingkaran kontrak psikologis dan menemukan jawabannya dengan perbaikan kepercayaan dan keadilan organisasi. Mobarez & Rady (2018) hasil penelitiannya menunjukkan hubungan positif pengingkaran kontrak psikologis terhadap kepercayaan organisasi., Okabe (2018) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa beberapa aspek emosional secara signifikan mempengaruhi penurunan kepercayaan dan disaat yang sama juga merasakan pengingkaran kontrak psikologis., Demirkıran *et al.* (2016) tujuan penelitiannya untuk mengetahui pengaruh persepsi karyawan layanan kesehatan terhadap pengingkaran kontrak psikologis, tingkat kepercayaan dan keterasingan organisasi. Hasilnya kepercayaan organisasi ditemukan menurun dan keterasingan organisasi meningkat, karena pengingkaran kontrak psikologis telah terjadi, alienasi organisasi ditemukan menurun karena kepercayaan pada seseorang pemimpin meningkat. Kurangnya kepercayaan organisasi sebagai akibat dari tindakan organisasi yang gagal memenuhi janji atau tanggung jawab yang harus diberikan organisasi, dapat mengakibatkan perilaku kerja kontraproduktif (Yin *et al.*, 2018), dan setiap kali pengingkaran kontrak psikologis terjadi, secara signifikan mengikis tingkat kepercayaan yang dimiliki seorang karyawan terhadap organisasinya (Karapanos *et al.*, 2016). Dari berbagai review studi terdahulu menunjukkan bahwa kepercayaan organisasi dapat menurunkan perilaku negatif dari persepsi pengingkaran kontrak psikologis. Malik & Khalid (2016) juga telah

mempelajari anteseden dan efek dari pengingkaran kontrak psikologis, penting untuk berkonsentrasi pada mekanisme yang dapat diadopsi organisasi untuk menghindari reaksi perilaku negatif. mekanisme kepercayaan karyawan harus dieksplorasi dalam penelitian masa depan.

Pada hubungan kepercayaan organisasi terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Akhigbe dan Sunday (2018) hasil risetnya menemukan bahwa kepercayaan organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap perilaku kerja kontraproduktif dan perilaku kerja kontraproduktif terbukti meruask organisasi., Rahim *et al.* (2018) juga menyelidiki pengaruh konflik interpersonal, anomie dan kepercayaan dalam manajemen pada perilaku kerja kontraproduktif karyawan. Ditemukan kepercayaan pada konflik manajemen dan interpersonal secara negatif mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif., Azim *et al.* (2020) Hasil temuan studinya bahwa kepercayaan organisasi merupakan faktor yang akan mengurangi keterlibatan karyawan dalam berperilaku kerja kontraproduktif di tempat kerja., Temuan Oguegbe & Edosomwan (2021) juga menunjukkan kepercayaan organisasi berhubungan negatif dengan perilaku kerja kontraproduktif, seperti meninggalkan pekerjaan, namun jika kepercayaan organsasi dijaga maka karyawan akan tetap bertahan dengan organisasinya (Rahim *et al.*, 2018). Dari berbagai uraian empiris studi sebelumnya, inilah yang menjadi acuan penulis bahwa variabel mediasi kepercayaan organisasi mampu meminimalkan perilaku kerja kontraproduktif sebagai dampak dari pengingkaran kontrak psikologis.

Keterikatan kerja adalah variabel mediasi kedua dalam studi ini, Keterikatan kerja menjadi perhatian akademisi seperti (Hewlin *et al.*, 2017; Lu *et al.*, 2018), karena keterikatan kerja terbukti membawa pengaruh positif untuk organisasi (Byrne *et al.*, 2016). Hubungan pengingkaran kontrak psikologis terhadap keterikatan kerja adalah studi yang menarik dan penting karena pengingkaran kontrak psikologis merupakan salah satu faktor yang menghambat keterikatan kerja karyawan, hasil afektif dan kinerja (Akkermans *et al.*, 2019; Li *et al.*, 2016; Kim *et al.*, 2018). Soares & Mosquera (2019a) menganalisis efek dari pengingkaran kontrak psikologis pada keterikatan kerja. Hasilnya pengingkaran kontrak psikologis berpengaruh negatif terhadap keterikatan kerja., Lv & Xu (2018) hasil studinya menunjukkan pengingkaran kontrak psikologis memiliki efek negatif yang signifikan terhadap keterikatan kerja., Soares & Mosquera (2019b) juga menganalisis efek dari pengingkaran kontrak psikologis pada keterikatan kerja. Hasilnya pengingkaran kontrak psikologis mengarah pada tingkat keterikatan kerja yang lebih rendah., Sementara temuan Bae & Shin (2017) menunjukkan pengingkaran kontrak psikologis memiliki pengaruh positif signifikan terhadap keterikatan kerja., Van der sthuizen (2016) hasil risetnya juga menambahkan bahwa hubungan antara pengingkaran kontrak psikologis dan keterikatan kerja telah diteliti sebelumnya dan menghasilkan dua pandangan berbeda. Satu yang percaya tidak ada hubungan langsung di antara keduanya, dan yang ke dua meyakini ada hubungan langsung., Studi Rai & Agarwal (2017) juga menunjukkan bahwa pengingkaran kontrak

psikologis membawa pengaruh negatif terhadap keterikatan kerja karyawan. Gupta *et al.* (2016) hasil studinya juga menunjukkan bahwa pengingkaran kontrak psikologis menyebabkan berkurangnya keterikatan kerja., Akkerman *et al.* (2019) juga menganalisis dan membuktikan bahwa pengingkaran kontrak psikologis mengurangi keterikatan kerja karyawan di organisasi tempat mereka bekerja. Studi yang lain juga menguji hubungan antara pengingkaran kontrak psikologis dan keterikatan kerja karyawan. Hasilnya karyawan yang memiliki persepsi bahwa janji mereka tidak ditepati merasa dirugikan dan melakukan upaya diskresi yang tidak terukur dan membawa dampak buruk bagi organisasi (Etehad & Karatepe, 2019; Prentice dkk., 2019).

Dominan penelitian yang menghubungkan keterikatan kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif adalah berhubungan negatif. Keterikatan kerja yang konsisten dan terus meningkat, akan membawa dampak positif bagi organisasi, dan memungkinkan organisasi memprediksi tipe perilaku kerja kontraproduktif dimasa depan (Byrne *et al.*, 2016; Hakanen *et al.*, 2018; Filipkowski, 2018; Filipkowski & Derbis, 2020).

Hu *et al.* (2017) temuan dalam studinya menunjukkan bahwa adanya hubungan negatif antara keterikatan kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif, sementara pada saat yang sama terjadi hubungan positif keterikatan kerja terhadap OCB., Seperti halnya Kura *et al.* (2019) juga mengonfirmasi apakah keterikatan kerja memediasi hubungan antara praktik HRD dan perilaku kerja kontraproduktif. Hasil penelitiannya menunjukkan

bahwa keterikatan kerja memainkan peran dalam memediasi hubungan antara praktik HRD terhadap perilaku kerja kontraproduktif., Bagyo (2016) hasil studinya menunjukkan keterikatan kerja memainkan peran yang sangat penting dalam mengantisipasi perilaku kerja kontraproduktif., Ott *et al.* (2019) juga mengembangkan domain perilaku kerja kontraproduktif melalui variabel *negative work reflection negative* (NWRN). Hasilnya NWRN tidak secara langsung terkait dengan keterikatan kerja., Lebrón *et al.* (2018) hasil studinya menunjukkan hubungan antara keterikatan kerja dan perilaku kerja kontraproduktif tidak berpengaruh signifikan., Lebih jauh Lebron *et al.* (2018) mengusulkan penelitian di masa depan untuk mengeksplorasi keterikatan kerja, sebab ketika karyawan menerima dukungan dari organisasi, maka karyawan akan merasa dibutuhkan dan akan mengeluarkan kemampuan terbaiknya untuk organisasi.

Terlihat dari uraian empiris studi sebelumnya, bahwa keterikatan kerja juga sangat penting sebagai variabel yang bisa menekan dan mengurangi perilaku kerja kontraproduktif di tempat kerja, sehingga keterikatan kerja karyawan menjadi pilihan variabel mediasi ke dua dalam penelitian ini, selain itu penulis bermaksud mendapatkan bukti empiris pengaruh dari pengingkaran kontrak psikologis terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Penulis juga mencoba untuk memperluas cakupan penelitian (*expand knowledge*) dengan memasukkan dua variabel mediasi, kepercayaan organisasi dan keterikatan kerja, dan juga untuk menguji serta mencari bukti empiris, apakah variabel mediasi dengan *positive behavior* berpengaruh terhadap variabel eksogen

(*negative behavior*) dalam mempengaruhi variabel endogen yang juga *negative behavior*. Sehingga dapat mengkonfirmasi hasil penelitian terdahulu dan sekaligus menjadi bahan pertimbangan berbagai pihak dalam pengambilan keputusan dimasa mendatang.

## **1.2. Kesenjangan Penelitian**

Sesuai dengan pemaparan pada isu teoritis dan isu empiris yang menjelaskan bahwa masih ada beberapa kesenjangan (*gaps*) dalam penelitian ini terkait pengingkaran kontrak psikologis, perilaku kerja kontraproduktif, kepercayaan organisasi dan keterikatan kerja. Secara umum model dalam penelitian ini masih minim diteliti sebelumnya baik skripsi, tesis, disertasi, jurnal nasional, olehnya itu berdasarkan pemetaan dan kajian hasil dari beberapa peneliti yang terkait dan setipe, maka diperoleh kesenjangan penelitian:

### **Pertama (Teoritis):**

Kesenjangan dalam kinerja dan kesejahteraan karyawan yang berdampak pada perilaku kerja kontraproduktif yang terdiri dari penyimpangan produksi, agresi pribadi, yang meliputi perilaku melecehkan, pencurian, penyimpangan properti, dan penyimpangan politik, yang meliputi perilaku seperti sikap pilih kasih, memfitnah, dan menuduh rekan kerja untuk sebuah kesalahan yang diperbuat dan akan menyebabkan kesenjangan dan timbul perilaku kerja kontraproduktif yang dapat merugikan organisasi.

Kesenjangan pada pengingkaran kontrak psikologis menggambarkan sebagai kegagalan organisasi untuk memenuhi kewajiban karyawan, sebagai

gantinya karyawan atau individu juga akan membangun sikap melanggar kontrak psikologis tersebut dengan berperilaku negatif maupun menurunkan produktivitas terhadap perusahaan atau organisasi. Dalam hal ini akan menyebabkan kesenjangan untuk melakukan pelanggaran yang dapat membuat perusahaan mengalami kerugian.

Kesenjangan pada kepercayaan organisasi adalah kurangnya antusiasme karyawan saat mereka bekerja sehingga tidak memiliki kepercayaan dan rasa memiliki organisasi. Kesenjangan ini terjadi ketika perusahaan belum mampu meningkatkan kinerja karyawannya karena kepercayaan terhadap organisasi masih rendah. Kesenjangan lain secara empiris dalam berbagai artikel jurnal terdahulu masih sangat jarang meneliti dari ‘sisi gelap’ organisasi dengan variabel mediasi sikap positif, khususnya pada sektor publik ASN, dan masih sangat jarang penelitian yang dilakukan pada tingkat Provinsi di Indonesia, yang saling menghubungkan variabel pengingkaran kontrak psikologis, kepercayaan organisasi, keterikatan kerja dan perilaku kerja kontraproduktif.

**Kedua (Empiris):**

Kesenjangan pada aspek empiris dalam penelitian ini, masih terdapat hasil survei dari berbagai lembaga independen dan bukti laporan dari hasil riset di lapangan tentang perilaku kerja kontra produktif yang terjadi.

Kesenjangan berikutnya adalah perbedaan hasil penelitian terdahulu antara pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen, variabel eksogen terhadap variabel mediasi dan variabel mediasi terhadap variabel

endogen. Selanjutnya menguji peranan kepercayaan organisasi, dan keterikatan kerja dalam memediasi pengaruh pengingkaran kontrak psikologis terhadap perilaku kerja kontraproduktif masih minim diteliti dan diuji oleh peneliti lain sebelumnya. Dimana kesenjangan pentingnya membahas kepercayaan organisasi, dan keterikatan kerja dalam memediasi pengaruh pengingkaran kontrak psikologis terhadap perilaku kerja kontraproduktif secara komprehensif dan mendalam.

### **1.3. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan kesenjangan penelitian yang telah diuraikan, maka perumusan masalah pada penelitian ini ialah praktek pengingkaran kontrak psikologis yang dilakukan oleh organisasi, pemimpin dan para pengambil kebijakan membentuk persepsi pegawai bahwa organisasi tempat mereka bekerja telah melakukan pengingkaran kontrak psikologis, yang menjadi pemicu terjadinya praktek perilaku kerja kontraproduktif, dan pada akhirnya akan mengakibatkan kerugian terhadap organisasi serta mengancam kesejahteraan organisasi, karyawan, atau keduanya (Robinson & Morrison, 1995; Guay *et al.*, 2016). Dari aspek yang mendasar ini maka penulis juga merumuskan bahwa konsekuensi pengingkaran kontrak psikologis terhadap perilaku kerja kontraproduktif harus dikurangi dan dicegah dengan memasukkan variabel mediasi dengan sikap positif, seperti yang dikemukakan peneliti sebelumnya bahwa perilaku sikap positif seperti kepercayaan organisasi dan keterikatan kerja dapat mencegah dan menurunkan perilaku kerja kontraproduktif (Lebron *et*

*al.*, 2018; Malik & Khalid, 2016; Bagyo, 2016). Sehingga pada penelitian ini penulis juga harus memvalidasi lebih lanjut terkait variabel mediasi dengan sikap positif yang mampu mencegah dan menurunkan perilaku kerja kontraproduktif, agar mendapat kevalidan hasil penelitian dari permasalahan yang ada. Pada akhirnya diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi acuan yang relevan terhadap konteks organisasi publik yang lain.

#### **1.4. Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang pada isu empiris dan teoritis, maka dapat diidentifikasi pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh pengingkaran kontrak psikologis terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada Aparatur Sipil Negara di lingkungan pemerintah Provinsi Sulawesi Barat?
2. Apakah ada pengaruh pengingkaran kontrak psikologis terhadap kepercayaan organisasi pada Aparatur Sipil Negara di lingkungan pemerintah Provinsi Sulawesi Barat?
3. Apakah ada pengaruh pengingkaran kontrak psikologis terhadap keterikatan kerja pada Aparatur Sipil Negara di lingkungan pemerintah Provinsi Sulawesi Barat?
4. Apakah ada pengaruh kepercayaan organisasi terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada Aparatur Sipil Negara di lingkungan pemerintah Provinsi Sulawesi Barat?

5. Apakah ada pengaruh keterikatan kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada Aparatur Sipil Negara di lingkungan pemerintah Provinsi Sulawesi Barat?
6. Apakah ada pengaruh kepercayaan organisasi dalam memediasi pengaruh pengingkaran kontrak psikologis terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada Aparatur Sipil Negara di lingkungan pemerintah Provinsi Sulawesi Barat?
7. Apakah ada pengaruh keterikatan kerja dalam memediasi pengaruh pengingkaran kontrak psikologis terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada Aparatur Sipil Negara di lingkungan pemerintah Provinsi Sulawesi Barat?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh pengingkaran kontrak psikologis terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada Aparatur Sipil Negara di lingkungan pemerintah Provinsi Sulawesi Barat.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh pengingkaran kontrak psikologis terhadap kepercayaan organisasi pada Aparatur Sipil Negara di lingkungan pemerintah Provinsi Sulawesi Barat.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh pengingkaran kontrak psikologis terhadap keterikatan kerja pada Aparatur Sipil Negara di lingkungan pemerintah Provinsi Sulawesi Barat.

4. Menguji dan menganalisis pengaruh kepercayaan organisasi terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada Aparatur Sipil Negara di lingkungan pemerintah Provinsi Sulawesi Barat.
5. Menguji dan menganalisis pengaruh keterikatan kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada Aparatur Sipil Negara di lingkungan pemerintah Provinsi Sulawesi Barat.
6. Menguji dan menganalisis pengaruh kepercayaan organisasi dalam memediasi pengaruh pengingkaran kontrak psikologis terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada Aparatur Sipil Negara di lingkungan pemerintah Provinsi Sulawesi Barat.
7. Menguji dan menganalisis pengaruh keterikatan kerja dalam memediasi pengaruh pengingkaran kontrak psikologis terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada Aparatur Sipil Negara di lingkungan pemerintah Provinsi Sulawesi Barat.

#### **1.6. Keterbaruan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif. Kebaruan dalam penelitian ini adalah: *Pertama*, Penulis mencoba menutup *gaps* dari inkonsistensi hasil penelitian sebelumnya terkait faktor yang mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif. *Kedua*, Penulis mencoba memperluas cakupan penelitian dengan memasukkan 2 (dua) sikap positif sebagai variabel mediasi, yaitu: kepercayaan organisasi, dan keterikatan kerja, dimana berdasarkan kajian literatur yang dilakukan sebelumnya, penelitian sikap negatif yang dimediasi

sikap positif masih minim. *Ketiga*, sepanjang pengetahuan penulis, hubungan antar variabel yang diajukan penulis pertama kali dilakukan di pemerintahan Provinsi Sulawesi Barat.

## **1.7. Kontribusi Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis bagi pembaca. Adapun manfaat yang diharapkan yaitu:

### **1.7.1. Kontribusi Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi dan pemahaman teori bagi pengembangan penelitian selanjutnya, khususnya dalam masalah pengelolaan sumber daya manusia, terkait dengan pengingkaran kontrak psikologis, kepercayaan organisasi, dan keterikatan kerja serta dampaknya terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Dimana pola hubungan mediasi sikap positif akan memberikan masukan yang sangat penting bagi organisasi.

### **1.7.2. Kontribusi Praktis**

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan kajian dan masukan bagi instansi pemerintah (PemProv dan PemKab) di Provinsi Sulawesi Barat maupun di daerah lain, khususnya dalam pengelolaan pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) mengenai faktor-faktor yang perlu diantisipasi untuk meminimalisir terjadinya perilaku kerja kontraproduktif di lingkungan institusinya, dengan mewaspadaikan faktor penyebab yaitu pengingkaran kontrak psikologis, dan menganalisa faktor mediasi

kepercayaan organisasi, dan keterikatan kerja yang harus dikelola secara bijak pada masa yang akan datang.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1. *Grand Theory*

Perilaku kerja kontraproduktif telah diberi label berbeda dalam studi yang berbeda (Qin & Liu 2019), seperti *organizational misbehavior* (Vardi & Wiener, 1996; Tsaur *et al.*, 2019), *deviant workplace behavior*, (Baharom *et al.* 2017; Pletzer *et al.*, 2020), *workplace violence* (Neuman & Baron, 1998), *workplace aggression* (Hills *et al.*, 2018), *antisocial behavior* (Robinson & O’Leary-Kelly, 1998; Eme, 2020), *retaliation* (Skarlicki & Folger, 1997; Barlett *et al.*, 2019).

Telah banyak laporan mengenai perilaku kerja kontraproduktif yang meresahkan dan merugikan organisasi (misalnya, penyalagunaan aset, pencurian, sabotase, (Bennett *et al.*, 2019). Peneliti organisasi telah melakukan banyak studi mengenai perilaku kerja kontraproduktif (lebih dari 9.000 kutipan per Google Cendekia) selama dua dekade terakhir, dan sejumlah kemajuan dalam pemahaman telah dibuat mengenai berbagai bentuk perilaku kerja kontraproduktif (Mackey *et al.*, 2019), anteseden situasional, kepribadian, sikap dan stres (Berry *et al.*, 2007; Dalal, 2005; Fox *et al.*, 2001), dan konsekuensi yang diharapkan, misalnya: kinerja individu dan hasil kesehatan (Lim *et al.*, 2008; Mackey *et al.*, 2019; Penney & Spector, 2005).

Jafri & Hafeez (2020) perilaku kerja kontraproduktif dapat dijelaskan sebagai perilaku spontan yang menentang norma-norma organisasi dan akhirnya mengancam kesejahteraan organisasi, karyawan, atau keduanya. Perilaku yang bertentangan dengan kepentingan organisasi disebut sebagai perilaku sukarela atau perilaku yang disengaja, dan juga dinyatakan bahwa perilaku kerja kontraproduktif adalah penyebab pencegahan pencapaian tujuan organisasi dan pelanggaran norma organisasi. Ada alasan penting untuk meneliti perilaku kerja kontraproduktif, karena berdampak negatif pada karyawan. Perilaku kerja kontraproduktif juga terus menjadi masalah bagi organisasi.

Di antara literatur yang berkembang mengenai teori dan studi empiris pengingkaran kontrak psikologis terhadap perilaku kerja kontraproduktif, ada beberapa penelitian yang menggunakan pendekatan grand teori berbeda. Untuk memahami teori yang akan menjadi rujukan penulis, maka penulis mencoba menyajikan beberapa teori pendukung dari penelitian sebelumnya terkait dengan studi ini. Teori tersebut adalah: 1) *Theory of Planned Behavior*. 2) *Affective Events Theory*, 3) *Conservation Of Resources Theory*, 4) *Social Exchange Theory*;

1. *Theory of Planned Behavior* (TPB)

Teori perilaku terencana menjadi salah satu kerangka kerja yang paling banyak digunakan untuk mempelajari perilaku individu. Ajzen (1991) berpendapat bahwa perilaku berasal dari niat individu dan kontrol perilaku yang dirasakan. Niat didefinisikan sebagai indikator, seberapa

keras orang mau mencoba untuk melakukan perilaku, pada gilirannya, tergantung pada tiga prediktor langsung: sikap, norma subjektif, dan kontrol perilaku yang dirasakan. Sikap didefinisikan sebagai evaluasi perilaku yang disukai atau tidak disukai individu, norma subjektif mengacu pada tekanan sosial yang dirasakan terhadap perilaku dan kontrol perilaku yang dirasakan adalah penilaian pribadi dari kelayakan pelaksanaan perilaku dalam konteks tertentu (Ajzen, 1991). TPB menunjukkan bahwa tiga penentu niat dipengaruhi oleh keyakinan perilaku, normatif, dan kontrol, yang biasa disebut prediktor tidak langsung. Keyakinan perilaku mengacu pada keuntungan dan kerugian yang dirasakan dari melakukan perilaku tertentu. Keyakinan normatif adalah probabilitas subjektif seseorang bahwa referensi normatif tertentu ingin orang tersebut melakukan perilaku tertentu (Ajzen, 2012), dan keyakinan kontrol terkait dengan berbagai faktor (waktu, biaya, infrastruktur yang tersedia, dll.) yang menghambat atau memfasilitasi suatu perilaku.

## 2. *Affective events theory (AET)*

AET mengambil pendekatan berbasis peristiwa untuk memahami perilaku di tempat kerja. Secara khusus, AET adalah peristiwa di tempat kerja yang menimbulkan emosi yang mendorong perilaku afektif (Weiss & Cropanzano, 1996). Khususnya yang relevan untuk proses ini adalah penilaian bawahan terhadap suatu peristiwa di tempat kerja. Sebuah peristiwa yang dinilai tidak adil, negatif atau stres lebih cenderung

menimbulkan reaksi emosional kemarahan, frustrasi, atau kecemasan (Dewe & Trenberth, 2012; Weiss *et al.*, 1999). Pada gilirannya, pengalaman afektif ini, termasuk penilaian kognitif dan emosi terkait berikutnya, membentuk perilaku yang didorong oleh emosi. Tambahan, AET berpendapat bahwa disposisi afektif karyawan berkontribusi pada reaksi emosional mereka dan memengaruhi perilaku di masa depan. Misalnya, individu dengan sifat afektif negatif atau neurotisme mungkin cenderung bereaksi lebih kuat terhadap peristiwa negatif.

AET sebagai model penjelas tentang bagaimana bawahan bereaksi terhadap pemimpin mereka, menunjukkan bahwa perilaku pemimpin mewakili peristiwa yang kemudian dinilai dan direaksikan oleh bawahan (Cropanzano *et al.*, 2017). AET juga telah digunakan untuk memahami asal usul perilaku kerja kontraproduktif dalam organisasi, di mana penelitian menunjukkan bahwa peristiwa yang menimbulkan emosi negatif dapat menyebabkan terjadinya perilaku kerja kontraproduktif (Rodell & Judge, 2009). Pendekatan AET secara khusus pada kognisi dan emosi negatif sebagai reaksi dan pendorong perilaku kerja kontraproduktif (Spector & Fox, 2002; Rodell & Judge, 2009).

### 3. *Conservation Of Resources Theory (COR)*

Teori COR yang dikemukakan oleh Hobfoll (1989, 2002, 2010) menganggap sumber daya sebagai entitas yang memiliki nilai dalam dirinya sendiri atau sebagai sarana untuk mencapai tujuan yang berharga. Bisa berupa: 1) benda, seperti memiliki rumah; 2) karakteristik pribadi,

baik fisik (misalnya, kesehatan) atau psikologis (misalnya, optimisme, harga diri, dll.). 3) kondisi, seperti menikah atau bekerja., dan 4) energi, seperti waktu, uang, atau pengetahuan. Selanjutnya, sumber daya berkontribusi pada identitas kita sendiri dan, akibatnya, membedakan kita dari orang lain. Prinsip utama dari teori ini adalah bahwa orang berjuang untuk mempertahankan, melindungi, dan membangun sumber daya, karena kesejahteraan akan bergantung pada keuntungan mereka dan stress sebagai kerugian mereka. Kesulitan, umumnya dikenal sebagai stres, mengacu pada respons negatif terhadap stresor yang diterjemahkan ke dalam pengaruh negatif dan merugikan kesehatan mental. Di sisi lain, *eustress* didefinisikan sebagai respons positif terhadap kesulitan dan digambarkan dengan adanya pengaruh positif dan kesejahteraan (McGowan *et al.*, 2006; Nelson & Simmon, 2003). Stres psikologis terjadi sebagai respons terhadap lingkungan di mana ada: 1) ancaman kehilangan sumber daya, seperti kecurigaan tentang perusahaan yang direstrukturisasi, ini berarti bahwa pekerjaan seseorang mungkin berisiko; 2) kehilangan sumber daya yang nyata, misalnya, kehilangan pekerjaan; 3) tidak adanya pengembalian sumber daya ketika sumber daya lain telah diinvestasikan untuk tujuan tertentu.

Bouckennooghe *et al* (2017) mengembangkan domain perilaku kerja kontraproduktif dengan pendekatan COR teori dengan mempertimbangkan pengalaman karyawan tentang stres kerja sebagai prediktor perilaku kerja kontraproduktif, yang memprediksi bahwa perilaku kerja karyawan

mencerminkan motivasi mereka untuk menghindari kerugian sumber daya dan mencapai keuntungan sumber daya (Hobfoll, 1989, 2001). Hal terpenting dalam penggunaan teori COR; bahwa ketika sumber daya mereka terkuras atau terancam hilang, maka individu memasuki *mode defensif* untuk mempertahankan diri yang seringkali agresif dan mungkin menjadi tidak rasional (Hobfoll *et al.*, 2018). Artinya, logika COR menunjukkan bahwa rasa terbebani karyawan dapat memacu perilaku kerja kontraproduktif karyawan, sebagai sarana untuk melindungi sumber daya mereka atau mendapatkan kembali kendali atas sumber daya yang hilang (Taylor *et al.*, 2017). Ancaman kehilangan sumber daya karena kondisi kerja yang merugikan menghasilkan frustrasi, dan terlibat dalam perilaku kerja kontraproduktif sebagai luapan emosi negatif tentang situasi kerja yang mereka alami (Hobfoll & Shirom, 2000; Krischer *et al.* 2010)

#### 4. *Social Exchange Theory*;

Model konseptual penelitian saat ini menggunakan teori pertukaran sosial (Blau, 1964) untuk menganalisis hubungan sebab akibat antara karyawan dan organisasi. Teori sosiologis dan psikologis ini menjelaskan perilaku manusia dan struktur sosial dari relasinya (Choi & Lotz, 2018; Kim & Qu, 2020). Di bidang manajerial, teori pertukaran sosial mengusulkan bahwa karyawan cenderung menanggapi organisasi mereka dengan perilaku peran ekstra ketika mereka merasa bahwa organisasi mereka berinvestasi di dalamnya (Cropanzano & Mitchell, 2005). Ketika karyawan memperoleh sumber daya ekonomi dan juga sosioemosional di

tempat kerja, mereka merasa berkewajiban untuk membalas organisasi mereka dengan sikap dan perilaku yang lebih baik (Cropanzano & Mitchell, 2005; Hsu *et al.*, 2019; Karatepe, 2013).

Tsui *et al.* (1997) menjelaskan empat pendekatan yang berbeda untuk hubungan organisasi dan karyawan. Mereka berpendapat bahwa teori pertukaran sosial melampaui imbalan moneter jangka pendek, memperluas pertimbangan kesejahteraan karyawan dan investasi dalam karirnya di organisasi. Para peneliti ini menyimpulkan bahwa pendekatan investasi bersama, yang terdiri dari investasi terbuka dan jangka panjang antara organisasi dan karyawan, adalah pilihan terbaik. Hasil ini dikuatkan Blau (1964), salah satu filsuf terkemuka teori pertukaran sosial. Dia berpendapat bahwa kunci pertukaran sosial adalah kemauan untuk mengembangkan dan memelihara hubungan jangka panjang antara para aktor yang terlibat, *social exchange theory* juga merupakan konsep dari paradigma konseptual yang sangat berpengaruh untuk mengetahui perilaku kerja pada karyawan dalam sebuah organisasi. .

Pertukaran sosial mengacu pada tindakan yang bergantung dan bermanfaat bagi penerimanya (Blau, 1964). Tindakan tersebut telah banyak dijelaskan oleh teori pertukaran sosial, yang merupakan salah satu teori paling berpengaruh dalam manajemen (Cropanzano & Mitchell, 2005). Teori pertukaran sosial berpendapat bahwa individu bertukar sumber daya satu sama lain karena harapan menerima sesuatu sebagai balasannya, atau yang disebut timbal balik. Timbal balik berpengaruh

dalam memotivasi pengguna untuk terlibat dalam perilaku kelompok yang saling bergantung satu dengan yang lainnya (Shiau & Luo, 2012).

Dari empat penjelasan yang berkaitan dengan *grand theory* perilaku kerja kontraproduktif. Teori TPB atau perilaku terencana atau perilaku berasal dari niat individu dan kontrol perilaku yang dirasakan dan niat, didefinisikan sebagai indikator seberapa keras orang mau mencoba untuk melakukan perilaku (Ajzen, 1991). Teori TPB tidak relevan dalam studi ini, karena topik pengingkaran kontrak psikologis adalah perilaku yang tidak direncanakan dan seperti sesuatu yang dinamis tumbuh dan berkembang seiring perubahan organisasi (Hansen & Griep, 2016). Penggunaan AET juga tidak relevan pada studi ini, karena ciri AET berpendapat bahwa disposisi afektif karyawan berkontribusi pada reaksi emosional karyawan dan mempengaruhi perilaku di masa depan. Artinya penggunaan teori ini harus mengukur terlebih dahulu variabel emosi untuk mengetahui apakah dimasa depan emosi yang dihasilkan adalah emosi negatif sehingga memicu timbulnya perilaku kerja kontraproduktif, sementara studi ini tidak menggunakan variabel emosi. Berikutnya prinsip utama dari teori COR adalah bahwa orang berjuang untuk mempertahankan, melindungi, dan membangun sumber daya, karena kesejahteraan akan bergantung pada keuntungan mereka dan stress sebagai kerugian mereka. Kesulitan, umumnya dikenal sebagai stres, mengacu pada respon negatif, teori COR juga tidak relevan pada penelitian ini karena studi ini tidak menggunakan variabel stres sebagai pemicu

terbentuknya perilaku negatif. Sementara pada *social exchange theory* yang menganalisis hubungan sebab akibat antara karyawan dan organisasi sangat relevan untuk digunakan sebagai pendekatan *grand theory* pada studi ini, sebab teori pertukaran sosial dianggap sebagai salah satu konsep yang paling menonjol terkait dengan perilaku di tempat kerja (Cropanzano dan Mitchell, 2005), yang menunjukkan bahwa interaksi antara pemimpin-karyawan mempunyai hubungan timbal balik (Blau, 1964). Organisasi memulai proses pertukaran sosial dengan menghargai kontribusi dan memperhatikan kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, karyawan merespon dengan perilaku yang sesuai (Yang, 2012). Ini harus selalu dikembangkan melalui kepercayaan, loyalitas, komitmen dan keterikatan kerja (Cropanzano dan Mitchell, 2005). Percaya bahwa karyawan berdedikasi untuk organisasi karena mereka menyadari organisasi didedikasikan untuk mereka. Jadi, karyawan merasa berkewajiban untuk berkontribusi pada kesuksesan organisasi mereka, membantu dalam mencapai tujuan strategisnya (Jaiswal & Dhar, 2016; Kurtessis *et al.*, 2017). Olehnya itu, penulis berasumsi bahwa SET adalah *grand theory* yang sesuai untuk digunakan dalam studi ini.

Seperti kontrak psikologis adalah salah satu bentuk pertukaran sosial yang terus berkembang antara pemberi kerja dan karyawan. Fokus sebagian besar penelitian kontrak psikologis telah mengidentifikasi komponen kontrak karyawan dan efek pemenuhan kontrak atau pengingkaran kontrak psikologis oleh pemberi kerja. (Robinson, 1996;

Robinson & Brown; Robinson *et al.*, 1994; Rousseau, 1990, 2001). Berdasarkan teori pertukaran sosial, kita tahu bahwa karyawan dengan pengingkaran kontrak psikologis mungkin percaya bahwa mereka diperlakukan tidak baik oleh organisasi mereka, yang dapat menimbulkan sikap negatif dan kemudian mengarah pada perilaku kerja kontraproduktif. Selain itu, ketika pengingkaran kontrak psikologis muncul, karyawan dapat mengembangkan keyakinan bahwa organisasi tidak memiliki integritas (Johnson & O'Leary-Kelly, 2003; Zhao *et al.*, 2007) dan kehilangan minat dalam pekerjaan mereka (Spindler, 1994).

Pendekatan alternatif untuk memahami kontrak kerja adalah dengan membuat konsep pekerjaan hubungan yang melibatkan berbagai bentuk pertukaran sosial, dan untuk mengkategorikan dimensi yang mendasari berbagai bentuk dan pengaruhnya terhadap karyawan dan hasil organisasi (Shore & Barksdale, 1998). Seperti halnya kepercayaan organisasi adalah mekanisme penting di mana praktik manajemen dapat memengaruhi hasil penting di tempat kerja (Verburg *et al.*, 2018).

Model pertukaran sosial telah digunakan untuk mengeksplorasi berbagai aspek hubungan kerja misalnya, hubungan karyawan dengan supervisor mereka (Wayne *et al.*, 1997). Dimitris & Vakola (2007) kepercayaan pada manajer dan organisasi yang memberikan umpan balik terhadap karyawan seperti konsep kontrak psikologis (Rousseau, 1995; Rousseau & McLean, 1993), Hubungan fisik, kognitif dan emosional

karyawan di tempat kerja (Bakker & Schaufeli, 2008; Shuck & Wollard, 2010).

Berdasarkan *social exchange theory*, karyawan dengan pengingkaran kontrak psikologis mungkin percaya bahwa mereka diperlakukan tidak baik oleh organisasi mereka, yang dapat menimbulkan sikap negatif dan kemudian mengarah pada perilaku negatif. Selain itu, ketika pengingkaran kontrak psikologis muncul, karyawan dapat mengembangkan keyakinan bahwa organisasi tidak memiliki integritas (Johnson & O'Leary-Kelly, 2003; Zhao *et al.*, 2007) dan kehilangan minat dalam pekerjaan mereka (Spindler, 1994). Oleh karena itu, kami menggunakan sikap positif, kepercayaan organisasi, dan keterikatan kerja sebagai mediator untuk mengungkap mekanisme hubungan pengingkaran kontrak psikologis-perilaku kerja kontraproduktif.

## **2.2. Kajian Teori**

### **2.2.1 Perilaku kerja kontraproduktif**

Zhang *et al.* (2017) mendefinisikan bahwa perilaku kerja kontraproduktif mengacu pada kerusakan yang disengaja oleh karyawan di tempat kerja yang dapat merusak hak pemangku kepentingan organisasi. Perilaku kerja kontraproduktif adalah masalah umum dan berdampak besar bagi banyak organisasi (Berry *et al.*, 2012). Selanjutnya menurut Bennett & Robinson (2000) perilaku kerja kontraproduktif telah didefinisikan sebagai perilaku yang disengaja, menyimpang yang ditujukan kepada individu atau organisasi yang bertentangan dengan norma-norma organisasi dan

menyebabkan kerusakan pada organisasi. Jensen *et al.* (2010) perilaku kerja kontraproduktif didefinisikan sebagai tindakan sukarela yang melanggar norma-norma organisasi yang signifikan dan bertentangan dengan kepentingan organisasi.

Sependapat dengan definisi sebelumnya, Astrove *et al.* (2015) perilaku kerja kontraproduktif didefinisikan sebagai perilaku sukarela yang disengaja yang diarahkan pada organisasi (misalnya, datang terlambat untuk bekerja, membuang sampah ke lingkungan kerja, atau mencuri dari organisasi) atau individu dalam organisasi (misalnya, mengolok-olok rekan kerja, mencuri dari rekan kerja, atau bergosip) yang melanggar norma organisasi dan menyebabkan kerugian bagi organisasi.

Sedangkan menurut Gray (2018) perilaku kerja kontraproduktif adalah tindakan karyawan yang disengaja yang membahayakan atau berusaha untuk menyakiti organisasi, agen organisasi, atau pemangku kepentingan. Perilaku tersebut melanggar norma organisasi dan bekerja bertentangan dengan kepentingan pemberi kerja. Qiu & Peschek (2012) perilaku kerja kontraproduktif adalah perilaku menyimpang yang mengarah pada inefisiensi dan biaya keuangan bagi organisasi. Contoh dari ini adalah penggunaan narkoba, kelalaian, atau pencurian terang-terangan. Penjelasan definisi perilaku kerja kontraproduktif digambarkan sebagai perilaku yang disengaja melanggar norma-norma organisasi, dan dalam melakukannya, mengancam kesejahteraan organisasi, karyawan, atau keduanya (Robinson & Morrison, 1995; Guay *et al.*, 2016).

Spector & Zhou (2014) menjelaskan bahwa perilaku perilaku kerja kontraproduktif mengacu pada perilaku oleh karyawan yang membahayakan organisasi atau anggotanya dan mencakup tindakan seperti pencurian, sabotase, pelecehan verbal, upaya menahan dan menunda pekerjaan, berbohong, menolak untuk bekerja sama dan serangan fisik kepada karyawan lainnya, termasuk perilaku yang tidak pantas seperti peyalagunaan anggaran, penyalagunaan layananan internet, bersosial media di tempat kerja pada jam kerja dan sampai perjudian online (Ng *et al.*, 2016), perilaku pembalasan seperti balas dendam, menggertak dan suka menghakimi (Samnani *et al.*, 2014). Selanjutnya sikap yang tidak menghargai diri sendiri dan orang lain juga merupakan bagian dari perilaku perilaku kerja kontraproduktif. (Whelpley & McDaniel, 2016; Hansen & Griep, 2016). Menurut Douglas *et al.* (2002) perilaku kerja kontraproduktif dipicu oleh dua faktor yaitu faktor situasional dan faktor disposisional. Faktor situasional yaitu tingkah laku seseorang yang berasal dari situasi tempat/lingkungan atau luar diri orang yang bersangkutan. Sedangkan faktor yang kedua yaitu faktor disposisional adalah tingkah laku seseorang yang berasal dari diri orang yang bersangkutan yang disebabkan oleh sifat-sifat atau disposisi (unsur psikologis yang mendahului tingkah laku).

Menurut Idiakheua & Obetoh (2012) perilaku kerja kontraproduktif adalah serangkaian tindakan yang tidak diinginkan yang merusak organisasi dan berbahaya bagi karyawannya. Perilaku menyimpang pada karyawan dianggap sukarela, mungkin karena ia kurang antusias untuk mematuhi

harapan normatif sosial. Beberapa dari ekspresi ini adalah: kejahatan struktural, kekerasan yang dimotivasi oleh perusahaan, perilaku pembalasan, penindasan, dan perilaku antisosial dalam organisasi (Uche *et al.*, 2017). Zheng *et al.* (2017) perilaku kerja kontraproduktif mengacu pada perilaku apa pun yang dimaksudkan oleh seorang individu yang berpotensi dapat membahayakan kepentingan organisasi atau para pemangku kepentingannya, dimana perilaku kerja kontraproduktif dianggap sebagai konsep kolektif yang menggabungkan perilaku negatif di tempat kerja (mis. Guncangan pasif, sabotase , pencurian, dan agresi antar pribadi).

Sedangkan Chao *et al.* (2011) perilaku kerja kontraproduktif mengacu pada perilaku kerja yang menyimpang yang sengaja dilakukan oleh karyawan untuk melanggar disiplin organisasi dan membahayakan kesejahteraan anggotanya. Sackett & DeVore (2001) perilaku kerja kontraproduktif telah menarik banyak perhatian karena biayanya bagi organisasi. Misalnya, diperkirakan bahwa penyalahgunaan Internet oleh karyawan di tempat kerja. Instone (2012) dalam bukunya yang berjudul perilaku kerja kontraproduktif mendefinisikan bahwa perilaku kerja kontraproduktif adalah perilaku sadar yang berpotensi menimbulkan konsekuensi negatif terhadap organisasi dan anggota organisasi staf dalam organisasi tersebut. Perilaku ini termasuk tindakan seperti pencurian, izin sakit ketika tidak sakit, penipuan, pelecehan seksual, kekerasan, penggunaan narkoba dan alkohol, dan penggunaan internet yang tidak tepat. Karena itu diperlukan cara agar dapat mengatasi masalah perilaku kerja kontraproduktif tersebut.

Selanjutnya menurut Piar-Chand & Chand (2014) perilaku kerja kontraproduktif dapat didefinisikan sebagai setiap kegiatan yang disengaja atau tidak disengaja pada bagian dari individu yang dapat menghambat kinerja diri, orang lain atau organisasi. perilaku kerja kontraproduktif mungkin juga dipahami sebagai perilaku yang dapat membahayakan atau dimaksudkan untuk menyakiti diri sendiri, orang-orang dan sumber daya organisasi.

Yoseanto (2018) mengungkapkan, ada beberapa model yang digunakan dalam menjelaskan *individual factors* dan *situational antecedents*. Pada model *individual factors* dan *situational antecedents*, emosi dan kognisi memegang peranan penting. Pada model ini, dijelaskan bahwa individu menghadapi situasi-situasi yang menyebabkan stres, misalnya penilaian kinerja, konflik dan ketidakadilan. Ketika individu menghadapi situasi tersebut, mereka mengalami perasaan negatif, misalnya benci dan cemas yang menyebabkan kecenderungan terlibat dalam perilaku kerja kontraproduktif.

Chao *et al.* (2011) menegaskan bahwa perilaku kerja kontraproduktif terjadi sebagai respons terhadap stresor pekerjaan yang secara substansial mengganggu kinerja dan tujuan kerja individu. Oleh karena itu, pekerja dapat terlibat dalam perilaku kerja kontraproduktif ketika persepsi mereka tentang pengingkaran kontrak psikologis memicu perasaan ketidakadilan (Tian *et al.*, 2014). perilaku kerja kontraproduktif adalah penyebab utama

ketidakefisienan dan dapat menyebabkan kerugian finansial yang sangat besar bagi perusahaan.

Berdasarkan beberapa definisi yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa perilaku kerja kontraproduktif adalah perilaku yang dilakukan oleh individu baik secara disengaja ataupun tidak disengaja yang bertentangan dengan norma-norma organisasi dan mampu menghambat organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

### **2.2.2 Faktor-Faktor Perilaku Kerja Kontraproduktif**

Ada banyak faktor yang berbeda yang dapat menyebabkan perilaku kerja kontraproduktif. Menurut Sackett (2002) membagi tiga faktor yang mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif:

- 1. Faktor Kepribadian (*Personality*).** Dimensi kepribadian khususnya dari jenis *big five personality* (*openness, conscientiousness, extraversion, agreeableness, dan neuroticism*) memperlihatkan hubungan yang konsisten antara perilaku kerja kontraproduktif yang ditunjukkan individu ketika bekerja dengan dimensi kepribadian yang dimilikinya.
- 2. Faktor Pekerjaan (*Job Characteristic*).** Karakter pekerjaan yang dimiliki, berpengaruh pada keahlian yang dibutuhkan, jenis tugas yang diberikan, dan cara bekerja. Namun ketiga hal tersebut akan berpengaruh dengan pengalaman psikologis individu terkait pelaksanaan tugas kerja. Misalnya pengalaman disaat menyelesaikan tugas dengan sempurna, perasaan bertanggung jawab terhadap tugas

yang diberikan, dan pengetahuan terhadap hasil kerja yang dicapai. Hal ini kemudian mempengaruhi perilaku kerja individu yang tertuang ke dalam kinerja yang diberikan, kepuasan kerja, motivasi kerja, absensi kerja dan tingkat *turnover* dalam bekerja.

### **3. Faktor Kelompok Kerja**

Segala sesuatu yang terjadi di dalam sebuah kelompok kerja akan berpengaruh terhadap individu yang menjadi anggota organisasi di dalamnya. Dalam melakukan proses adaptasi terhadap iklim organisasi atau perusahaan individu akan mengamati lingkungannya dan mencari tahu iklim seperti apa yang berlaku di dalam lingkungan kerjanya. Jika telah paham kemudian individu secara tidak langsung akan mengikuti perilaku atau kebiasaan yang berlaku di dalam kelompok dia bekerja.

#### **2.2.3 Pengukuran Variabel Perilaku Kerja Kontraproduktif**

Spector (2006) mendefinisikan perilaku kerja kontraproduktif sebagai perilaku yang merugikan, menyakiti individu atau organisasi. seperti studi sebelumnya bahwa yang dimaksud dengan perilaku kerja kontraproduktif merupakan segala macam bentuk perilaku yang dilakukan individu, baik sengaja atau tidak, yang bertentangan atau merusak organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Spector (2006) perilaku kerja kontraproduktif terdiri dari tindakan yang merugikan atau niat untuk merugikan organisasi serta stakeholder (misalnya, klien, rekan kerja, pelanggan, atau supervisor). Spector (2006) secara

spesifik mengembangkan klasifikasi perilaku kerja kontraproduktif ke dalam 5 subdimensi perilaku pada masing-masing dimensi, yaitu *abuse*, *production deviance*, *sabotage*, *theft*, serta *withdrawal*.

- a) Perilaku *abuse* menurut Spector (2006) merupakan segala bentuk pelanggaran yang meliputi perilaku berbahaya yang ditujukan pada orang lain, baik secara fisik juga psikologis, seperti pelecehan, perilaku kasar terhadap orang lain, tindakan agresi, baik secara fisik maupun lisan, memulai dan berbagi rumor yang menghambat nama baik perusahaan atau orang lain, ancaman, komentar yang tidak baik, mengabaikan orang lain, atau mengurangi kemampuan seorang untuk bekerja secara efektif.
- b) Perilaku *production deviance* berdasarkan Spector (2006) ialah tindakan untuk melakukan pekerjaan dengan tidak benar, mendatangkan bahaya, menyebabkan kerugian, serta kegagalan untuk melaksanakan tugas secara efektif. perilaku yang termasuk kategori ini yaitu mengurangi jam kerja, balik lebih awal, memanfaatkan fasilitas e-mail atau internet organisasi untuk kepentingan pribadi seperti *cyberloafing*, tidak mematuhi mekanisme kerja yang benar, kualitas kerja yang rendah, seperti lamban dalam bekerja.
- c) Perilaku *Sabotage* menurut Spector (2006) merupakan perusakan barang milik perusahaan atau sesama karyawan secara sengaja ataupun tidak sengaja, dan membuang-buang asset organisasi.

- d) Perilaku *Theft* dari Spector (2006) artinya tindakan mengambil barang milik perusahaan atau sesama karyawan tanpa izin, termasuk perilaku korupsi, beberapa peneliti telah menyarankan bahwa pencurian bisa menjadi bentuk serangan terhadap organisasi, yaitu dilakukan pada upaya untuk membahayakan organisasi.
- e) Perilaku *Withdrawal* menurut Spector (2006) artinya bentuk penarikan diri untuk menghindari pekerjaan, seperti ketidakhadiran, keterlambatan, mangkir, dan *turnover* yang akhirnya mengakibatkan turunnya omzet dan tidak produktifnya organisasi. Pada akhirnya perilaku *withdrawal* berdampak buruk bagi organisasi.

### **2.3. Pengingkaran Kontrak Psikologis**

#### **2.3.1. Kontrak**

Kontrak adalah pegangan utama dalam hubungan kerja, sebagai dorongan dan kontribusi yang mendasar untuk karyawan dalam suatu organisasi (Barnard, 1968). Sedangkan menurut Murray (1975) Kontrak adalah perjanjian yang dilakukan seseorang kepada organisasi baik tertulis atau lisan, yang dibuat sebagai imbalan atas sejumlah kompensasi dan ditegakkan, atau setidaknya diakui, dalam masalah hukum. Menurut Rousseau (1989) ada tiga tipe kontrak dalam organisasi: (1) *Formal contract* yakni perjanjian secara tertulis antara pihak pekerja dan pihak organisasi, (2) *Implied contract* yakni kontrak

yang disimpulkan oleh kegiatan dan perilaku pihak terkait, contoh, sebuah kontrak yang tersirat ketika pihak dengan sadar menerima manfaat dari pihak lain dalam keadaan di mana manfaat tidak dapat dianggap hadiah, (3) *Psychological contract* adalah keyakinan dan kepercayaan seseorang atau organisasi yang merasa bahwa kontribusi yang dia buat mengharuskan organisasi untuk memberikan sesuatu yang sepadan atau sebaliknya.

### **2.3.2. Kontrak Psikologis**

Dalam penelitian dan teori organisasi, istilah kontrak psikologis telah diperkenalkan untuk merujuk pada harapan tidak tertulis antara karyawan dan manajer (Argyris, 1960; Levinson *et al.*, 1962); kemudian teori ini dikembangkan oleh Rousseau (2001) bahwa kontrak psikologis juga dapat didefinisikan sebagai pertukaran terus menerus dari serangkaian kewajiban timbal balik, yang timbul dari janji eksplisit dan implisit, antara karyawan dan manajer. Janji implisit merupakan janji yang diperoleh dari interpretasi tentang pola pertukaran sebelumnya atau pembelajaran tentang apa yang dialami oleh orang lain, sedangkan janji eksplisit merupakan janji yang diperoleh secara verbal maupun tertulis (Conway & Briner, 2005).

Konsep kontrak psikologis ini sebagai konsep dinamis, berkelanjutan dan lebih luas, artinya kontrak psikologis tidak hanya terbentuk kompilasi awal proses bergabung individu di organisasi, akan tetapi juga bisa berubah direvisi seiring berjalannya waktu,

perubahan budaya, pergantian kelompok kerja, rekan kerja dan pemimpin organisasi. (Conway & Briner, 2005; Bankins, 2015; Tomprou *et al.*, 2015; Hansen & Griep, 2016; Alcover *et al.*, 2017).

Kontrak psikologis terdiri dari keyakinan karyawan tentang apa yang mereka berutang kepada organisasi dan sebagai imbalannya organisasi berutang kepada mereka. Namun, kontrak psikologis yang seharusnya antara karyawan dan manajer dan ada dalam pikiran karyawan sebagai kewajiban bersama. Ketika manajer tidak memenuhi atau menunda dalam memenuhi beberapa kewajiban, kewajiban ini jelas-jelas dijanjikan atau tersirat, karyawan berpikir bahwa kontrak psikologis dilanggar.

Kontrak psikologis melengkapi kesenjangan ini antara karyawan dan organisasi mereka. Fitur lain dari konsep ini adalah bahwa ia membentuk perilaku karyawan. Karyawan menentukan perilaku mereka dengan membandingkan kewajiban mereka terhadap organisasi mereka dengan kewajiban organisasi mereka terhadap diri mereka sendiri (Cihangiroglu & Sahin, 2012). Kontrak psikologis adalah salah satu konsep yang berkontribusi dalam deskripsi hubungan antara organisasi dan karyawan, dan memungkinkan menyelidiki hubungan karyawan-manajer, sebagai aspek fundamental kehidupan organisasi, dari sudut pandang baru dan berbeda (Coyle-Shapiro & Kessler, 2000).

Kontrak psikologis memberikan orientasi untuk sikap dan perilaku karyawan melalui proses timbal balik; yaitu, karyawan menanggapi pemenuhan organisasi atau tidak terpenuhinya kewajiban dengan menyesuaikan sikap dan perilaku mereka (Conway & Briner, 2005; Reimann & Guzy, 2017). Dalam konteks ini, konsep kontrak psikologis adalah kontrak unilateral yang dianggap sebagai individual dan yang mencakup kewajiban organisasi dan individu (Walker & Hutton, 2006). Kontrak psikologis dipandang oleh Kulualp & Karadag (2019) sebagai kewajiban timbal balik yang ditetapkan antara karyawan dan manajer, yang kadang-kadang terganggu atau rusak pada kesempatan tertentu.

### **2.3.3. Peningkaran Kontrak Psikologis**

Sejalan dengan berjalannya waktu, maka apa yang ditentukan dan diharapkan pada saat pekerja mulai bekerja akan mengalami perubahan seiring dengan interaksi sosialnya di dalam grup dan organisasi tempatnya bekerja. Perubahan tersebut dapat stabil atau meningkat. Hal ini tentu menggembirakan karena dapat meningkatkan kepuasan kerja, keterlibatan dan keterikatan kerja, namun faktanya perilaku positif yang diharapkan itu tidak selalu dihasilkan. peningkaran kontrak psikologis adalah persepsi yang dihasilkan karyawan ketika mereka menyadari bahwa organisasi telah gagal memenuhi kewajiban timbal balik, berdasarkan teori pertukaran sosial (Sharif *et al.*, 2017), munculnya ketidaksesuaian

antara ekspektasi yang ditentukan dan bayangan citra organisasi yang dipersepsikan pada saat mulai bekerja dan/atau sepanjang pekerja bekerja dengan yang diterima di organisasi.

Reaksi karyawan terhadap pengingkaran kontrak psikologis tidak muncul begitu saja, tetapi secara bertahap tumbuh seiring waktu (Robinson & Rousseau, 1994; Robinson & Morrison, 1995; Conway & Briner, 2005; Hansen & Griep, 2016). Pengingkaran kontrak psikologis mengacu pada kesadaran bahwa organisasi gagal dalam memenuhi kewajiban (Johnson & O'Leary-Kelly, 2003). Selanjutnya, ketika pemimpin tidak memenuhi atau menunda dalam memenuhi beberapa kewajibannya, sementara kewajiban ini jelas-jelas dijanjikan atau tersirat, maka karyawan berpikir bahwa kontrak psikologis telah dilanggar. (Sarikaya & Kok, 2017; Kim & Noh, 2016). Pelanggaran tersebut dipersepsikan karyawan telah dilakukan oleh organisasi, sama halnya dengan kontrak psikologis, pengingkaran kontrak psikologis bersifat subjektif dan didasarkan pada persepsi karyawan terhadap janji-janji yang bersifat eksplisit maupun implisit (Rousseau, 2001; Tomprou *et al.*, 2015).

Pengingkaran kontrak psikologis terjadi ketika karyawan merasakan perbedaan antara apa yang dijanjikan dan apa yang dipenuhi (Agarwal & Bhargava, 2013). Kasus pengingkaran kontrak psikologis ini seringkali terjadi dalam organisasi dan menjadi risiko laten, pengingkaran kontrak psikologis juga terjadi karena ada

pertukaran sosial antara pemberi kerja dengan pekerja. pengingkaran kontrak psikologis ini bisa memberi dampak buruk kepada organisasi seperti pembalasan atau pengkhianatan, paling tidak pekerja mempertimbangkan untuk meninggalkan organisasi atau benar-benar keluar dari organisasi tersebut. Pelanggaran yang dipersepsikan mengacu pada persepsi karyawan bahwa organisasi tersebut gagal memenuhi satu atau lebih kewajiban dalam kontrak psikologis dibandingkan dengan kontribusinya (Lambert *et al.*, 2003; Walker, 2013; Aykan, 2014).

Karyawan dapat mempertimbangkan kembali kontrak psikologis berdasarkan pengalaman mereka dalam organisasi, yang dapat menyebabkan kembali ke keadaan kontrak psikologis yang relatif stabil. Jika keseimbangan tidak dipulihkan, pelanggaran dapat berkembang menjadi pelanggaran yang lebih kuat dan lebih besar dari sebelumnya (Cassar & Briner, 2011; Cassar *et al.*, 2016). Menggambarkan pengingkaran kontrak psikologis sebagai sesuatu yang dinamis sehingga dapat menimbulkan persepsi karyawan mengenai kegagalan manager atau organisasi untuk memenuhi kewajiban mereka terhadap karyawan melalui proses yang berjalan (Morrison & Robinson, 1997; Bankins, 2015).

Dapat disimpulkan bahwa pengingkaran kontrak psikologis adalah konsep abstrak yang terdiri dari persepsi karyawan karena sifat subyektifnya. Namun, bisa saja ada pelanggaran nyata di beberapa

kesempatan. Misalnya, jika orang yang diberi keterikatan kerja untuk proses rekrutmen menyatakan kepada karyawan bahwa mereka akan dipromosikan pada akhir tahun ketiga meskipun ini tidak termasuk dalam kontrak kerja, dan jika promosi ini tidak diberikan kepada mereka di akhir tahun periode, maka, ada status pelanggaran yang eksplisit.

#### **2.3.4. Faktor-Faktor Penyebab Terjadinya Peningkaran Kontrak Psikologis**

Menurut Yan (2011) terdapat 2 (dua) faktor penyebab terjadinya peningkaran kontrak psikologis pada karyawan, antara lain yaitu:

1. Faktor Pekerjaan. Faktor pekerjaan menunjukkan permasalahan yang muncul akibat faktor eksternal dan faktor internal. Faktor ketidak lengkapan kontrak terdiri dari permasalahan klausul yang bermakna dua, kurangnya klausul dalam kontrak, serta permasalahan lain yang berasal dari ketidak lengkapan kontrak.
2. Faktor Manusia. Faktor manusia menunjukkan permasalahan yang muncul akibat dari faktor tingkah laku manusia ataupun dari faktor psikologis. Cukup jelas bahwa kadang-kadang organisasi tidak dapat atau tidak mau memenuhi kewajiban atau janji yang dibuat kepada karyawan, mengakibatkan terjadinya peningkaran psikologis.

### 2.3.5 Pengukuran Variabel Pengingkaran Kontrak Psikologis

Menurut De Vos *et al.* (2003) mengemukakan lima aspek dalam pengingkaran kontrak psikologis. Kelima aspek tersebut adalah sebagai berikut:

(1) *Job Content* adalah semua tentang karakteristik pekerjaan itu sendiri; apakah pekerjaannya bervariasi, menarik dan menantang?

(2) *Career development* menanyakan tentang isu-isu yang berhubungan dengan pengembangan seperti pelatihan dan kesempatan untuk kemajuan karir.

(3) *Social Atmosphere* meliputi aspek interaksi antara pihak-pihak yang berbeda dalam suatu organisasi seperti pengakuan dari atasan melalui penghargaan dan pengakuan atau aspek yang lebih praktis seperti mendapatkan dukungan dari manajer.

(4) *Financial Reward* yang terkait dengan kompensasi dan tunjangan, yang bervariasi dari menerima gaji pokok yang sesuai hingga bonus terkait kinerja yang dibayarkan. Mempelajari pelanggaran di bawah lensa multidimensi ini alih-alih di tingkat global memberikan informasi tentang area spesifik dari kontrak psikologis di mana pelanggaran terjadi dan memungkinkan mempelajari efek masing-masing dari mereka pada hasil karyawan.

(5) *Work-life balance* adalah dimensi yang berfokus pada kemungkinan untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesionalisme, misalnya dengan melihat peluang yang tersedia untuk menjadwalkan liburan atau dapat bekerja dari rumah.

#### **2.4. Kepercayaan Organisasi**

Kepercayaan organisasi telah menjadi perhatian dari para peneliti organisasi yang telah sepakat bahwa konsep kepercayaan diteliti oleh (Mayer *et al.*, 1995), kemudian belakangan dikembangkan dan menghasilkan manfaat utama untuk kapabilitas perusahaan seperti (Colbert *et al.*, 2008; Fainshmidt & Frazier, 2017; Fuoli *et al.*, 2017; Guinot *et al.*, 2014; Nielsen & Gudergan, 2012; Puranam & Vanneste, 2009).

Salah satu konsep yang berkaitan dengan persepsi pengingkaran kontrak psikologis adalah kepercayaan organisasi. Kepercayaan adalah istilah yang umum tetapi dapat memiliki arti yang berbeda tergantung pada konteksnya. Kepercayaan organisasi adalah mekanisme penting di mana praktik manajemen dapat mempengaruhi hasil penting di tempat kerja (Verburg *et al.*, 2018). Selanjutnya, Morreale & Zalabak (2014) mendefinisikan bahwa kepercayaan organisasi adalah keyakinan menyeluruh bahwa organisasi dalam komunikasi dan perilakunya kompeten, terbuka dan jujur, peduli, dapat diandalkan, dan layak diidentifikasi dengan tujuan, norma, dan nilai-nilainya.

Dalam konteks sosial, kepercayaan dapat didefinisikan sebagai kemauan sadar seseorang untuk bertumpu pada orang lain dimana kita

memiliki keyakinan padanya (Zuppa *et al.*, 2016), kepercayaan adalah hubungan interpersonal yang dinamis antara orang-orang (Bligh, 2017), kepercayaan juga biasanya dipandang sebagai timbal balik, berharap bahwa orang lain akan menunjukkan perilaku yang sama (Lusher *et al.*, 2014), kepercayaan juga adalah kerangka kerja untuk hubungan pemimpin, organisasi dan pengikut di tempat kerja (Le & Lei, 2018), kepercayaan juga dianggap sebagai aspek mendasar dalam setiap hubungan kerja (De Jong *et al.*, 2016), serta memiliki pengaruh penting pada hasil perilaku (Long & Sitkin, 2018), dan itu dianggap sebagai aspek mendasar untuk pengambilan keputusan (Cho *et al.*, 2015).

Lebih jauh Porath (2016) salah satu faktor penyebab rusaknya kepercayaan dalam organisasi adalah munculnya ketidak sopanan di tempat kerja yang mengarah pada perilaku agresi di tempat kerja dan perilaku kerja kontraproduktif, yang seharusnya kepercayaan dapat menurunkan perilaku negatif (Savolainen & Ikonen, 2016). Singh & Desa (2018) kepercayaan organisasi yang didefinisikan sebagai kesiapan karyawan untuk menjadi rentan terhadap tindakan pengusaha berdasarkan harapan bahwa mereka akan bertindak untuk memenuhi kebutuhannya terlepas dari kemampuan untuk memantau atau mengontrol untuk meningkatkan kinerja di antara karyawan. kepercayaan organisasi adalah niat dan peningkatan pemberian keadilan di dalam organisasi, dukungan manajemen puncak, peningkatan hubungan dalam organisasi, mendukung dan menyediakan keinginan dan kebutuhan karyawan serta menyediakan kerja kolaboratif antara karyawan dalam

mencapai pribadi dan tujuan organisasi (Neves & Caetano, 2006; Recica & Dogan, 2018).

Selanjutnya, menurut Schoorman *et al.* (2007), dan Yu *et al.* (2018) mendefinisikan bahwa kepercayaan organisasi adalah jenis kepercayaan institusional, termasuk kepercayaan pada pengawas dan organisasi secara keseluruhan. Jika karyawan percaya pada organisasi mereka, mereka tidak hanya memiliki kesediaan untuk berbagi risiko yang dibuat oleh organisasi, mereka juga dapat memahami bahaya yang dibawa oleh organisasi.

Umumnya, perspektif tentang kepercayaan masih sangat sempit, hanya menyangkut kepribadian atau karakter dari orang-orang yang kita percayai dan tidak kita percayai, tetapi untuk dapat memberikan hasil yang signifikan, kepercayaan harus dianggap sebagai karakteristik struktur dan kultur dalam organisasi. Dari sudut pandang ini, kepercayaan mempengaruhi *performance* dalam 4 tingkatan yang berbeda (Bruce, 1997):

1. Kesuksesan organisasi: Kepercayaan untuk memberdayakan para individu, tim, dan kelompok untuk bertindak dalam luas jangkauan tujuan stratejik.
2. Efektivitas tim: Para tim bergantung kepada kemampuan orang-orangnya untuk bekerja secara interendogen guna mewujudkan tujuan bersama. Performansi tim yang tinggi jarang ditemukan tanpa adanya suatu kepercayaan tingkat tinggi (*high-trust*).
3. Kolaborasi orang per-orang: Bekerja sama dengan orang lain secara langsung memerlukan kepercayaan yang cukup satu sama lain untuk dapat

berbagi informasi, bersatu tujuan, mengambil risiko yang perlu, dan bernegosiasi secara efektif dengan perbedaan yang ada.

4. Kredibilitas individual: Sejauh mana seseorang diberikan kepercayaan organisasionomi, sumber daya, dan dukungan yang dibutuhkan untuk meningkatkan performa kerjanya membutuhkan kepercayaan dari orang lain. Ini berlaku bagi semua anggota organisasi organisasi, namun yang paling penting terutama bagi orang-orang yang menempati posisi pemimpin (*leader*). Karena orang cenderung mendukung mereka yang diyakini dapat dipercaya.

Membangun kepercayaan dalam suatu organisasi membutuhkan perhatian terhadap setiap aspek dari rancangan organisasi dan strukturnya, kebijakan manajemen dan praktiknya, sistem teknologi, budaya informal, nilai-nilai dan harapan para anggota organisasinya, serta perilaku orang-orang yang berkedudukan sebagai pimpinan. Namun tampaknya kepercayaan justru semakin sukar dicari seiring dengan perjuangan organisasi dalam rangka meningkatkan profit. Dalam prosesnya, banyak organisasi yang secara dramatis melakukan pemangkasan biaya dan merekayasa ulang prosedur operasional.

Akibatnya, banyak yang merusak dan melanggar “kontrak rasa aman” (*security contract*) yang telah ada antara organisasi dengan para karyawannya, yang berakibat hilangnya kepercayaan, dan apabila kepercayaan dalam organisasi telah hilang, agak sulit untuk mendapatkannya kembali. Kepercayaan sangat penting untuk semua kegiatan organisasi seperti

penetapan tujuan, kerjasama dengan anggota organisasi tim, kepemimpinan, dan kerja tim (Dibben, 2000).

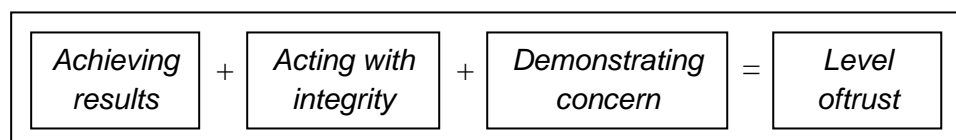
Mobarez & Rady (2018) mengemukakan kepercayaan organisasi sebagai harapan atau keyakinan seseorang mengenai kemungkinan bahwa tindakan di masa depan orang lain akan menguntungkan atau setidaknya tidak merugikan untuk kepentingan seseorang. Yildirim (2010) kepercayaan adalah konsep penting yang menentukan kontinuitas, kekuatan dan intensitas hubungan antara individu dan organisasi. Selanjutnya menurut Polat (2009) yang didefinisikan sebagai keyakinan individu bahwa pihak lain itu adil, etis, dan akan berperilaku sesuai dugaan. Dalam hal ini, Akar (2018) menyatakan bahwa pelaksanaan hubungan interpersonal yang sukses sangat tergantung pada rasa percaya. Pada saat yang sama, kepercayaan adalah salah satu perasaan dasar yang diharapkan dalam hubungan yang dikembangkan atau sedang dikembangkan antara karyawan dan organisasi, yang diharapkan untuk bekerja sama dalam sistem koperasi.

Dimitris & Vakola (2007) mengemukakan bahwa kepercayaan organisasi merupakan keadaan psikologis yang memberikan umpan balik tentang bagaimana karyawan memahami masalah dalam situasi di mana organisasi terancam punah. Kepercayaan organisasi lebih dari sekedar penilaian satu dimensi kepercayaan dan lebih merupakan gabungan faktor-faktor individual, interpersonal dan organisasional. Dengan menggunakan variabel kontekstual model 7-S penjabaran organisasi dan dengan melalui suatu teknik analisa faktor dalam upaya melakukan eksplorasi hubungan antar

variabel kontekstual tersebut, maka dapat dikategorikan menjadi 5 faktor yang ternyata penting dalam membangun kepercayaan. Kelima faktor tersebut adalah *participative leadership, direction, people decisions, organizational support, serta performance feedback and improvement opportunities*. *Participative leadership* merupakan suatu gaya kepemimpinan organisasional yang membantu pemberdayaan kemitraan antara pemimpin dan karyawan, dengan keterbukaan melalui komunikasi dua arah, kolaborasi dan struktur partisipatif.

Gaya kepemimpinan ini akan melahirkan rasa memiliki antar semua anggota organisasi. Pemimpin dalam gaya kepemimpinan ini disyaratkan memiliki ketrampilan interpersonal dalam membina hubungan ke seluruh organisasi. *Organizational support* adalah suatu dukungan organisasi kepada karyawannya dengan program pendidikan yang kuat, suatu struktur yang mendukung nilai-nilai, sumber daya dan orientasi yang memadai, dan program rekrutng karyawan yang kuat untuk mempertahankan staf yang berkualitas. Organisasi menghargai kontribusi karyawan sekaligus memperhatikan kesejahteraannya. Penelitian Korthuis-Smith dari Seattle University 2002 tentang kepercayaan organisasi pada sebuah organisasi pelayanan kesehatan menghasilkan temuan bahwa variabel-variabel kontekstual dengan model 7-S penjabaran organisasi yaitu ; (a) *Share values*, (b) *Strategy*, (c) *Structure*, (d) *Systems*, (e) *Staffing*, (f) *Skills*, dan (g) *Leadership Style* memiliki korelasi tinggi dengan *kepercayaan organisasi*. Untuk membangun korporasi dengan performa tinggi, maka manajemen harus

memahami titik kunci yang dapat meningkatkan kepercayaan. Penelitian yang ada menunjukkan bahwa kepercayaan didapatkan dari 3 (tiga) hal penting yang mendasar, yaitu : *achieving results* (pencapaian hasil), *acting with integrity* (bekerja dengan integritas), dan *demonstrating concern* (menunjukkan perhatian). Untuk mewujudkan kepercayaan tingkat tinggi, faktor-faktor ini harus ditunjukkan dan dipraktikkan secara konsisten (Bruce, 1997), seperti pada Gambar 2.2.



Sumber: Shaw, 1997

**Gambar 2.2**  
***Achieving and Sustaining Trust***

Kepercayaan merupakan elemen penting bagi kesuksesan organisasi. Tingkat kepercayaan yang rendah menimbulkan stres tingkat tinggi, menurunkan produktivitas dan mengekang inovasi dan bahkan menghambat proses pengambilan keputusan. Ketidakpercayaan juga menurunkan moral, meningkatkan absensi dan *turnover* karyawan dan perilaku kerja kontraproduktif yang lainnya. Sebaliknya kepercayaan tingkat tinggi meningkatkan moral karyawan, mengurangi absensi, meningkatkan inovasi dan yang paling penting, membantu mengelola perubahan secara efektif. Membangun kepercayaan dimulai dengan menciptakan nilai bersama (*shared values*) berdasarkan budaya. Memelihara kepercayaan membutuhkan komitmen dalam membangun hubungan interpersonal berlandaskan kejujuran, integritas dan perhatian yang tulus terhadap orang lain.

Dalam konteks organisasi, kepercayaan tidaklah buta, namun didapatkan secara perlahan sebagai hasil perilaku konsisten yang dilandasi rasa hormat dan perhatian tulus terhadap kesejahteraan anggota organisasi organisasi. kepercayaan organisasi disebut juga *a non-endogent trust*. *Non-endogent trust* antara karyawan dan pemilik perusahaan dibangun atas dasar pengertian mutual tentang kewajiban dan tanggung jawab. *Non-endogent trust* tidak diberikan secara buta tetapi dibangun perlahan sebagai buah dari perilaku konsisten antara kedua belah pihak dalam suatu organisasi.

#### 1. Pencapaian hasil (*Achieving Results*).

Kunci pertama dan mungkin yang paling penting untuk mendapatkan *trust* dalam konteks bisnis atau konteks apapun yang membutuhkan aksi dan hasil yang melibatkan performansi seseorang atau korporasi dalam memenuhi kewajiban dan komitmennya. Dalam hal ini *trust* memerlukan bukti bahwa pihak yang diberi kepercayaan dapat memberikan hasil sebagaimana yang diharapkan. Hasil yang dimaksud dapat bervariasi tergantung organisasi dan tantangan khusus yang dihadapinya. Secara umum, memberikan hasil adalah memberikan apa yang diinginkan oleh orang lain terhadap kita. Orang-orang yang dimaksud termasuk juga para pelanggan (*customers*), karyawan, pegawai, atasan, teman sejawat, rekanan (*associates*), pemegang saham (*shareholders*) dan pemerintah.

#### 2. Bekerja dengan Integritas (*Acting with Integrity*)

Kunci kedua adalah bekerja dengan integritas. Integritas adalah kejujuran ucapan seseorang dan konsistensi tindakannya. Pada sebagian

besar kasus, kita mempercayai seseorang yang bersikap konsisten dalam ucapan dan tindakan mereka, orang yang benar-benar hidup dengan semboyan “lakukanlah apa yang kamu bilang akan kamu lakukan”. Bila kita melihat adanya inkonsistensi dalam ucapan maupun tindakan seseorang, kita mungkin menyimpulkan bahwa orang tersebut tidak sesuai dengan kepentingan kita atau orang tersebut gagal memenuhi tanggung jawab profesionalnya. Bahkan anggapan adanya inkonsistensi (yang mungkin tidak mempunyai dasar faktual) dapat menyebabkan rasa tidak percaya (*distrust*).

### 3. Menunjukkan perhatian (*Demonstrating Concern*)

Kunci ketiga adalah menunjukkan perhatian kepada pihak lain. Pada level terendah, kita akan mempercayai orang-orang yang menyayangi atau memperhatikan kita. Kita akan mempercayai mereka yang kita yakini mengerti apa yang menjadi perhatian kita, dan akan bertindak dengan cara yang sesuai atau setidaknya tak bertentangan dengan kebutuhan kita. Perhatian ini meliputi juga sejauh mana kita meyakini pihak lain mendukung kesejahteraan kita atau kesejahteraan semua pihak. Kita mengharapkan orang yang kita percayai untuk tetap setia terhadap kepentingan kita, meskipun di masa mendatang ada rangsangan untuk bersikap sebaliknya. Dengan kata lain, kunci tentang perhatian ini mensyaratkan bahwa mereka yang kita percayai bertanggung jawab terhadap kepentingan kita bahkan dalam menghadapi tekanan yang berkepercayaan organisasi menimbulkan konflik. Memang tak perlu

sampai mengorbankan kepentingan mereka sendiri, namun kita dapat beranggapan bahwa mereka takkan dengan sengaja menyakiti kita atau memanfaatkan kepercayaan kita terhadapnya.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepercayaan adalah kesediaan suatu pihak untuk menjadi rentan terhadap tindakan pihak lain berdasarkan harapan bahwa pihak lain akan melakukan tindakan tertentu yang penting bagi wali amanat, terlepas dari kemampuan untuk memantau atau mengendalikan pihak lain tersebut.

#### **2.4.1 Pengukuran Variabel Kepercayaan Organisasi**

Pengukuran variabel kepercayaan organisasi berdasarkan referensi dan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Tokgoz & Seymen, 2013; Mayer *et al.*, 1995; Bonoma, 1976; Solomon, 1960; Mishra, 1993; Coleman, 1994; dan Anderson & Nurus, 1990) dengan menggunakan tolak ukur sebagai berikut:

1. Kepercayaan pada organisasi. Kepercayaan pada organisasi mengekspresikan keyakinan karyawan bahwa komitmen dan perilaku organisasi konsisten ketika mereka menghadapi situasi yang tidak pasti atau berisiko (Tokgoz & Seymen, 2013) dengan kata lain, itu adalah persepsi karyawan tentang dukungan yang diberikan oleh organisasi (Mishra *et al.*, 1990).
2. Kepercayaan pada pemimpin. Kepercayaan pada pemimpin didefinisikan sebagai harapan berdasarkan kata, atau penjelasan tertulis oleh seseorang atau kelompok, menurut penelitian yang berhubungan dengan kepercayaan antarpribadi (Tokgoz & Seymen, 2013).

3. Kepercayaan pada rekan kerja. Kepercayaan pada rekan kerja didefinisikan sebagai keyakinan pada tindakan karyawan terhadap satu sama lain, kejujuran dalam ucapan dan niat baik mereka. Karyawan perlu tahu bahwa itikad baik dan keterampilan profesional mereka tinggi untuk mencapai persepsi bahwa rekan kerja mereka dapat diandalkan (Tokgoz & Seymen, 2013).
4. Berani mengambil resiko. Aspek ini mengacu pada memberikan informasi dengan benar dan apa adanya (Mayer *et al.*, 1995).
5. Mampu Bekerjasama. Mudah diajak bekerja sama, khususnya pelaksanaan kebijakan atau strategi organisasi (Solomon, 1960).
6. Menyediakan informasi yang benar. Karyawan yang percaya terhadap organisasinya akan memberikan informasi apapun baik itu sifatnya negatif atau positif terhadap organisasi (Mishra, 1993).
7. Memperbolehkan pengaruh orang terhadap diri karyawan. Aspek ini mengacu pada cenderungnya sikap seseorang pada organisasi (Bonoma, 1976).
8. Menyerahkan atau mempercayakan resources atau kekuasaan ketangan orang lain (Coleman, 1994) Resources dalam sebuah organisasi diantaranya adalah uang, waktu, ide, skill dan lain-lain. Aspek ini mengacu pada komitmen seseorang terhadap organisasi.
9. Memiliki komitmen terhadap kemungkinan gagal yang diakibatkan oleh tindakan pihak lain atau organisasi (Anderson & Nurus, 1990). Ketika karyawan menggantungkan hidupnya terhadap organisasi dan percaya

bahwa organisasi akan merealisasikan kepentingannya pribadinya, maka karyawan akan menyerahkan sepenuhnya proses pencapaian tujuan tersebut, sehingga hasil dari upaya bersama dapat diterima dengan penuh tanggung jawab oleh karyawan.

## **2.5. Keterikatan Kerja**

Keterikatan kerja didefinisikan sebagai karyawan yang terlibat yang secara fisik, secara kognitif dan emosional terhubung dengan peran mereka di tempat kerja (Kahn, 1990). Banyak definisi keterlibatan kerja, tetapi definisi yang paling sering digunakan diusulkan oleh Schaufeli & Bakker (2010) mendefinisikan keterikatan kerja adalah kondisi pikiran yang positif, memuaskan, terkait dengan pekerjaan yang ditandai oleh semangat, dedikasi, dan penyerapan (Alessandri *et al.*, 2018; Bakker & Albrecht, 2018; Knight *et al.*, 2017; Meyers *et al.*, 2019; Rai *et al.*, 2018; Van Wingerden *et al.*, 2018).

Selanjutnya Bakker & Schaufeli (2008), Shuck & Wollard (2010) menjelaskan bahwa konsep keterlibatan yang memanifestasikan dirinya dalam keadaan kognitif, emosi dan perilaku individu yang diarahkan ke hasil organisasi yang diinginkan dianggap sebagai motivasi. Ini karena referensi untuk alokasi sumber daya pribadi untuk kinerja peran dan juga seberapa kuat sumber daya tersebut diterapkan pada persepsi individu tentang pekerjaan mereka (Buitendach *et al.*, 2016).

Keterikatan kerja adalah orang-orang yang melibatkan diri mereka untuk kepentingan terbaik organisasi, dan itu terkait dengan kebermaknaan,

keamanan dan ketersediaan. (Rothmann & Olivier, 2007; Deepa *et al.*, 2014; Abu-Shamaa *et al.*, 2015).

Noerant & Prihatsanti (2018) keterikatan kerja adalah keadaan dimana individu mampu bekerja dengan mengekspresikan dirinya menggunakan energi dan kekuatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Seperti halnya Villavicencio *et al.* (2014) keterikatan kerja telah didefinisikan sebagai keadaan psikologis positif dalam lingkungan kerja yang terdiri dari tiga dimensi: kekuatan, dedikasi, dan penyerapan. Semangat dicirikan oleh tingkat energi yang tinggi saat bekerja serta kemauan untuk berinvestasi lebih banyak usaha. Malinowska *et al.* (2018) Definisi ilmiah keterikatan kerja menyajikannya sebagai kondisi pikiran yang berhubungan dengan pekerjaan yang positif yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan.

Ketika karyawan yang terlibat memiliki energi tinggi saat bekerja maka pekerjaan dianggap signifikan dan bermakna, dan sepenuhnya terkonsentrasi terlibat dalam pekerjaan mereka (Bakker & Oerlemans, 2011). Beberapa penulis juga berpendapat bahwa keterikatan kerja adalah sarana yang digunakan organisasi untuk menciptakan keunggulan kompetitif (Bakker, 2017; Chhetri, 2017; Heyns & Rothmann, 2018). Tingkat keterikatan kerja dapat menghasilkan komitmen dan kepuasan yang lebih besar, peningkatan kesehatan, tingkat absensi yang lebih rendah dan menurunkan niat untuk berhenti bekerja, kesejahteraan, dan kinerja yang lebih baik (Alzyoud *et al.*, 2015). Tersirat dalam temuan ini adalah pandangan tentang Keterikatan kerja sebagai suatu mekanisme yang

menghubungkan karakteristik karyawan dan faktor organisasi untuk peningkatan kinerja.

Berbeda dengan beberapa peneliti yang menghubungkan keterikatan kerja dengan sisi gelap organisasi misalnya; pengingkaran kontrak psikologis (Rousseau, 1995; Rayton & Yalabik, 2014), meninggalkan pekerjaan lebih awal (Lazauskaite *et al.*, 2018), absensi (Karatepe & Olugbade, 2016), *turnover* dan niat untuk berhenti bekerja (Gutermann *et al.*, 2017), perilaku kerja kontraproduktif (Chhetri, 2017), *organizational cynicism* (Arslan & Roudaki, 2019). Selanjutnya, penelitian Bagyo (2016) telah menganalisis pendorong keterikatan kerja dan dimensi perilaku kerja kontraproduktif, dan merinci peran keterikatan kerja dalam mengantisipasi perilaku kerja kontraproduktif. Hasil identifikasi bahwa keterikatan kerja memainkan peran yang sangat penting dalam mengantisipasi perilaku kerja kontraproduktif, seperti: 1) sebagai strategi efektif dalam meningkatkan kinerja, 2) sebagai cara efektif untuk meningkatkan hasil kerja dan / atau hasil bisnis, dan 3), dalam kerangka masa depan prospek organisasi, sebagai alat kunci keberhasilan suatu organisasi.

Tiga aspek peningkatan tersebut hanya dapat dicapai dengan adanya kepedulian, partisipasi dan keterikatan kerja yang tinggi dalam suatu organisasi (Lebrón *et al.*, 2018). Keterikatan kerja sebagai variabel mediator yang bisa meminimalisir perilaku yang merugikan organisasi (Kura *et al.*, 2019), dapat mengurangi perilaku kerja kontraproduktif (Sharoni *et al.*, 2015), sementara Dalal *et al.* (2012) keterikatan kerja berkorelasi negatif

dengan perilaku kerja kontraproduktif untuk mengurangi kepercayaan organisasi perilaku disfungsi. Meskipun penelitian sebelumnya yang menyelidiki pengaruh keterikatan kerja pada perilaku kerja kontraproduktif cukup terbatas, namun hasil yang ada menunjukkan bahwa keterikatan kerja ditemukan untuk mengurangi perilaku kerja kontraproduktif. Lebih jauh menurut Bakker & Leiter (2010) terdapat 3 komponen dalam keterikatan kerja, yaitu:

1. *Affection*, merupakan komponen emosional yang merujuk pada ekspresi perasaan suka/tidak terhadap pekerjaan. Aspek ini terlihat dari cara karyawan bersemangat mengerjakan tugasnya sampai pada tahap outputnya.
2. *Behaviour*, merupakan komponen perilaku yang terkait dengan sikap internal karyawan, dilihat ketika karyawan melibatkan diri dengan perilaku dengan dedikasinya, sehingga ketika menjalankan tugasnya akan mengerahkan semua potensinya.
3. *Cognitive*, merupakan komponen cara berfikir dan bersikap yang terorganisir untuk menanggapi segala hal. Komponen ini bisa dilihat apabila karyawan sudah terlibat dalam pekerjaannya akan menggunakan pola pikirnya untuk membuat ide kreatif, berusaha mencari inovasi sehingga pekerjaan yang dilakukan terasa ringan dan menyenangkan.

Kesimpulan dari uraian tersebut bahwa secara umum dimensi keterikatan kerja dibagi menjadi dua yaitu (1) keterikatan kerja sebagai energi psikis yang meliputi perjuangan dalam melakukan pekerjaan, memiliki energi

dan mental yang kuat, merasa bangga terhadap pekerjaan, Totalitas dan keterlibatan secara penuh. (2) Keterikatan kerja sebagai energi tingkah laku yang meliputi bekerja secara proaktif, tidak terikat dan kaku pada “*job description*”, kemudian secara aktif untuk menambah pengetahuan dibidang pekerjaan dengan mendiskusikan hal-hal positif mengenai organisasi terhadap rekan kerja. Kemudian untuk mencapai kinerja yang tinggi dalam hal ini mengurangi perilaku kerja kontraproduktif, maka karyawan perlu memiliki keterikatan kerja yang tinggi, dengan mengetahui keterikatan kerja karyawan maka para karyawan akan menjadi lebih termotivasi serta lebih berkomitmen terhadap organisasi dan merasa puas dengan pekerjaan mereka.

### **2.5.1 Pengukuran Variabel Keterikatan Kerja**

Dimensi tolok ukur variabel keterlibatan kerja ini mengacu pada kajian teori dan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Schaufeli *et al.*, 2006) **Kekuatan (*Vigor*), Pengabdian (*Dedication*) dan Penghayatan (*Absorption*).**

Schaufeli & Bakker (2004) kekuatan/*vigor* ditandai dengan tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi di tempat kerja, kemauan untuk berusaha dalam pekerjaan dan bahkan ketekunan dalam menghadapi masalah. Antusiasme yang ditunjukkan oleh seseorang untuk melakukan pekerjaan pribadinya dapat dilihat dari stamina dan energi yang tinggi selama bekerja, kemauan untuk melakukan upaya yang serius dan ketekunan dalam melakukan pekerjaan dalam menghadapi dinamika pekerjaan. *Vigor* yang dimiliki oleh setiap karyawan dapat mempengaruhi kinerjanya di perusahaan.

Kinerja merupakan hasil dari pencapaian suatu tugas tertentu. Jika karyawan melaksanakan pekerjaannya dengan semangat tinggi, maka mereka akan menyelesaikan pekerjaannya secara optimal dan berdampak pada peningkatan kinerja.

Schaufeli & Bakker (2004) dedikasi/*dedication* adalah keterikatan emosional karyawan terhadap pekerjaan mereka. Dedikasi tersebut digambarkan sebagai antusiasme karyawan dalam bekerja dan bangga dengan pekerjaan yang dilakukan dan perusahaan tempat mereka bekerja serta inspirasi dan tantangan yang dirasakan karyawan. Karyawan yang memiliki skor dedikasi tinggi sangat antusias dan bangga dengan pekerjaan mereka dan perusahaan. Mereka menganggap jika pekerjaan mereka sebagai tantangan yang menginspirasi mereka untuk melakukan yang terbaik, sehingga ini akan mengangkat kinerja karyawan di perusahaan. Sedangkan karyawan yang memiliki nilai dedikasi yang rendah, berarti tidak mampu melakukan pekerjaannya dengan baik karena tidak antusias dan bangga terhadap pekerjaan dan organisasinya.

Schaufeli & Bakker (2004) penyerapan/*absorption* adalah keterikatan karyawan yang digambarkan dengan perilaku karyawan yang memberikan perhatian penuh pada pekerjaannya. *Absorption* digambarkan sebagai kondisi karyawan yang memiliki konsentrasi penuh dan terserap dalam melakukan pekerjaannya. Ketika karyawan melakukan pekerjaannya, mereka cenderung lupa waktu sehingga mereka merasa waktu berjalan begitu cepat sehingga sulit bagi mereka untuk menarik diri dari pekerjaan. Karyawan yang memiliki

daya serap tinggi mampu berkonsentrasi penuh pada pekerjaannya. Hal ini mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja mereka di perusahaan. Karyawan suka terlibat dalam pekerjaan sehingga waktu terasa berjalan cepat. Selain itu, mereka akan sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan mereka karena mereka merasa sudah menyatu dengan organisasi dan pekerjaannya.

## **2.6. Penelitian Terdahulu**

Hasil penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai acuan penelitian selanjutnya. Meskipun terdapat beberapa perbedaan pada obyek, atau variabel yang diteliti dan tempat yang diteliti. Berikut ini adalah tabel yang berisi ringkasan penelitian terdahulu dari para peneliti mengenai pengingkaran kontrak psikologis, kepercayaan organisasi, keterikatan kerja dan perilaku kerja kontraproduktif (**Lampiran 1 Tabel 2.1**).

## **2.7. Pengembangan Hipotesis Penelitian**

Pengembangan hipotesis penelitian adalah jawaban sementara atas perumusan yang ada dalam suatu penelitian yang perlu dibuktikan melalui penelitian, dan pada bagian ini akan diuraikan pengaruh antar variabel.

### **2.7.1. Pengaruh pengingkaran kontrak psikologis terhadap perilaku kerja kontraproduktif .**

Pengingkaran kontrak psikologis dan perilaku kerja kontraproduktif adalah dua aspek penting dari organisasi modern. Para peneliti sebelumnya telah sepakat bahwa perilaku kerja kontraproduktif sebagai konsekuensi dari pengingkaran kontrak psikologis. Jan (2021)

telah mengeksplorasi hubungan antara pengingkaran kontrak psikologis dan perilaku kerja kontraproduktif pada organisasi listrik pemerintahan di Pakistan. Penelitian ini mengadopsi desain penelitian survei *cross sectional* dengan mengumpulkan data dari 330 karyawan melalui kuesioner. Data dianalisis dengan statistik deskriptif dan inferensial. Temuan mengungkapkan bahwa pengingkaran kontrak psikologis ditemukan sebagai prediktor signifikan perilaku kerja kontraproduktif dan berpengaruh positif. Studi saat ini memiliki implikasi teoretis dan praktis bagi para peneliti dan praktisi. Disimpulkan bahwa kognisi dan persepsi negatif dalam bentuk pengingkaran kontrak psikologis mengenai organisasi mengarah pada pengembangan perilaku kerja negatif di antara karyawan sektor listrik di Pakistan. Oleh karena itu, manajemen puncak harus menyediakan lingkungan kerja yang kondusif agar karyawan tidak mengembangkan kognisi negatif.

Selanjutnya, Griep *et al.* (2020) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa perilaku kerja kontraproduktif dipicu oleh pengingkaran kontrak psikologis dan perasaan pelanggaran. Total 584 yang menjadi responden pada penelitian ini adalah karyawan tetap dan karyawan sukarela. Penelitian ini menggunakan *Mplus 7* untuk mengestimasi model mediasi yang dimoderasi dengan *bootstrap*. Hasilnya menunjukkan karyawan yang mendapat gaji maupun yang sukarelawan, ketika merasakan pengingkaran kontrak psikologis maka akan terlibat dalam perilaku kerja kontraproduktif yang ditargetkan

untuk organisasi. Selanjutnya, penelitian ini menggunakan dua variabel mediasi dengan sikap negatif. Li & Chen (2018) dalam studinya menunjukkan bahwa pengingkaran kontrak psikologis dapat memicu sikap negatif pada karyawan, dan pada akhirnya menyebabkan perilaku negatif. Dengan mengacu pada teori pertukaran sosial, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara pengingkaran kontrak psikologis dan perilaku kerja kontraproduktif, dengan menggunakan peran mediasi sikap negatif, sinisme organisasi dan keterasingan kerja. Penelitian ini melakukan survei *cross-sectional* terhadap 484 karyawan pada organisasi energy publik. Model konseptual diperiksa melalui pemodelan persamaan struktural. Hasilnya menunjukkan bahwa sinisme organisasi dan keterasingan kerja secara berurutan memediasi hubungan antara pengingkaran kontrak psikologis dan perilaku kerja kontraproduktif. Studi ini menjelaskan mekanisme yang mendasari hubungan antara pengingkaran kontrak psikologis dan perilaku kerja kontraproduktif dengan memperkenalkan sikap negatif (yaitu, sinisme organisasi dan keterasingan kerja) ke dalam model, dan menawarkan bukti lebih lanjut bahwa organisasi harus lebih memperhatikan pengingkaran kontrak psikologis karyawan dan sikap negatif untuk mengurangi perilaku kerja kontraproduktif mereka.

Berbeda dengan Lee *et al.* (2018) yang melakukan meta-analisis kontrak psikologis, dan keyakinan bahwa karyawan yang telah dilanggar janjinya adalah persepsi subjektif dari karyawan, perbedaan

individu harus memainkan peran penting dalam memahami persepsi pengingkaran kontrak dan perasaan pengingkaran. Penelitian ini menggunakan meta-analisis yang ada dengan memasukkan perilaku kerja kontraproduktif sebagai hasil penting dari pengingkaran. Hasil meta-analisis menunjukkan bahwa sejumlah kepribadian, pengaruh disposisional, dan perbedaan individu lainnya memiliki hubungan substansial dengan pengingkaran kontrak psikologis, dan juga memiliki hubungan substansial dengan perilaku kerja kontraproduktif. Analisis regresi meta-analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa pengingkaran kontrak psikologis memediasi hubungan antara perbedaan individu dan perilaku kerja kontraproduktif.

Perilaku kerja kontraproduktif bersifat umum dan dapat menyebabkan kerugian besar bagi organisasi. Oleh karena itu, bagaimana mengurangi perilaku kerja yang kontraproduktif sangat penting secara teoritis dan praktis. Untuk mengeksplorasi langkah-langkah efektif, penelitian Chen & Song (2019) mengamati hubungan antara pengucilan di tempat kerja/*workplace ostracism* dan perilaku kerja kontraproduktif dengan peran mediasi pengingkaran kontrak psikologis. 461 karyawan dan 172 supervisor yang menjadi responden dalam penelitian ini, terkait dari delapan perusahaan China, analisis regresi hierarkis menunjukkan bahwa: pengucilan di tempat kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kerja kontraproduktif, dan pengingkaran kontrak psikologis memainkan peran mediasi dalam

hubungan antara pengucilan di tempat kerja dan perilaku kerja kontraproduktif. Hasilnya memberikan perspektif teoretis baru untuk pemahaman lebih lanjut tentang hubungan pengucilan di tempat kerja dan perilaku kerja kontraproduktif karyawan.

Ma *et al.* (2019) meneliti hubungan *job insecurity* (JI), terhadap perilaku kerja kontraproduktif organisasi dan perilaku kerja kontraproduktif individu melalui mediator pengingkaran kontrak psikologis. Data dikumpulkan dari 212 supervisor dan karyawan dari grup transportasi organisasi publik di China. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan JI terhadap perilaku kerja kontraproduktif organisasi dan perilaku kerja kontraproduktif individu berpengaruh positif, pengingkaran kontrak psikologis juga memediasi hubungan JI terhadap perilaku kerja kontraproduktif individu dan perilaku kerja kontraproduktif organisasi.

Selanjutnya, Balogun *et al.* (2016) menguji peran mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara pengingkaran kontrak psikologis terhadap *workplace deviance*, juga melakukan penelitian pada organisasi publik. Sampel dari 195 personil polisi yang dipilih dari kantor pusat komando kepolisian di Nigeria. Analisis regresi berganda hierarkis digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini. Hasil menunjukkan bahwa pengingkaran kontrak psikologis berhubungan positif dengan *workplace deviance*.

Masih pada organisasi publik, Menurut Onuoha & Idemudia (2018) telah menguji apakah pengaruh *the big five personality* (*Conscientiousness, Agreeableness, Kepercayaan organisasi, Openness to experience, dan Extraversion*) dan persepsi pengingkaran kontrak psikologis serta *workplace deviance* dalam perekrutan guru sekolah menengah di Nigeria, dengan merekrut 299 guru, termasuk 120 pria dan 179 wanita. Hasil menunjukkan pengaruh gabungan yang signifikan dari sifat-sifat kepribadian terhadap persepsi pengingkaran kontrak psikologis dan *workplace deviance*, dan hasil lain menunjukkan bahwa *workplace deviance* lebih berpengaruh terhadap guru wanita dibanding guru laki-laki.

Malik *et al.* (2018) menguji *workplace bullying* di tempat kerja, di mana *workplace bullying* sebagai variabel eksogen, pengingkaran kontrak psikologis variabel mediasi, *organizational commitment* dan *employee turnover intentions* sebagai variabel endogen. 320 sampel karyawan swasta di Pakistan. Hasil menunjukkan bahwa *workplace bullying* berhubungan positif dengan pengingkaran kontrak psikologis dan terbukti menurunkan *organizational commitment* karyawan terhadap organisasi dan meningkatkan *employee turnover intentions*.

Griep & Vantilborgh (2018) dalam penelitiannya yang lain mengusulkan bahwa hubungan pengingkaran kontrak psikologis terhadap perilaku kerja kontraproduktif bersifat situasional. 103 karyawan di AS yang menjadi responden. Temuan menunjukkan bahwa

perilaku kerja kontraproduktif mengacu pada kontrak psikologis di masa lalu yang telah dingkari.

Sementara itu, Jiang *et al.* (2017) meneliti hubungan antara *authoritarian leadership* dan *deviant workplace behaviors* (DWB), serta efek mediasi dari pengingkaran kontrak psikologis dan *organizational cynicism* di 391 pekerja manufaktur di kota utara Cina. Penelitian ini menemukan bahwa pengingkaran kontrak psikologis dan *organizational cynicism* sebagai penyebab yang menjelaskan hubungan antara *authoritarian leadership* dan karyawan yang terlibat DWB. Selanjutnya, studi AL-Abrow *et al.* (2019) bertujuan untuk menghubungkan PC dengan *organizational misbehavior* secara langsung dan melalui efek mediasi *organizational health* dan pengingkaran kontrak psikologis. Untuk menguji hubungan ini, sampel dikumpulkan dari 224 karyawan, yang bekerja di perusahaan tangki minyak di Irak. Alat pengumpulan data adalah kuesioner terstruktur. Analisis pendahuluan dilakukan dengan menggunakan SPSS 22.0, sementara pengujian hipotesis dilakukan melalui AMOS, yang mengukur pemodelan persamaan struktural yang membantu dalam pengujian simultan dari beberapa hubungan. Hipotesis penelitian yang didukung oleh teori pertukaran sosial dan pembenaran teoritis dan empiris terkait lainnya yang ditemukan. Dalam hasil penelitian menunjukkan efek negatif PC pada *organizational misbehavior* melalui mediasi pengingkaran kontrak psikologis.

Penelitian selanjutnya, menurut Gray (2018) bertujuan untuk menyelidiki perbedaan antara *employee perceptions* tentang pengingkaran kontrak psikologis dan perilaku kerja kontraproduktif karyawan. Hasil penelitiannya menjelaskan bahwa ada perbedaan yang signifikan secara statistik dalam *employee perceptions* terhadap pengingkaran kontrak psikologis dan *employee perceptions* terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Selanjutnya Astrove *et al.* (2015) penelitiannya bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara pengingkaran kontrak psikologis dan perilaku kerja kontraproduktif. Memanfaatkan sampel karyawan manufaktur dari China, Menemukan dukungan untuk efek tidak langsung bersyarat, yang menunjukkan bahwa *internal attribution* untuk pengingkaran kontrak psikologis dan *moral disengagement* merupakan faktor penting hubungan pengingkaran kontrak psikologis terhadap perilaku kerja kontraproduktif.

Uysal (2018) dalam penelitiannya bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara *alienation* and *anti-productivity work behavior*. Data diperoleh dari 246 individu yang bekerja pada sektor swasta di Provinsi Zonguldak, melalui metode survei tatap muka. Data yang diperoleh dievaluasi menggunakan program SPSS. Analisis faktor konfirmatori, analisis reliabilitas, analisis normalitas, analisis korelasi pearson, analisis regresi berganda, uji *Independent sample T* dan uji *One-Way ANOVA* diimplementasikan

pada data. Hasil menunjukkan bahwa ketiga dimensi *alienation* secara negatif signifikan menentukan tingkat pelanggaran dalam perilaku *anti-productivity work behavior* karyawan.

Selanjutnya, Galic *et al.* (2016) hasil studinya yang mengeksplorasi pengingkaran kontrak psikologis dalam sampel heterogen karyawan swasta di Kroasia (N = 363). Selain melaporkan pengingkaran kontrak psikologis, para responden melaporkan *basic demographic characteristics* dan *job attitudes* (*job satisfaction* dan *organizational commitment*), juga melaporkan tiga aspek pekerjaan mereka (*in-role performance*, OCB dan perilaku kerja kontraproduktif). Analisis menunjukkan bahwa pengalaman pengingkaran kontrak psikologis bergantung pada karakteristik karyawan, dan yang lebih penting, pengingkaran kontrak psikologis berhubungan negatif dengan *job attitudes* dan *in-role performance*.

Ott (2019) mengidentifikasi hubungan persepsi pengingkaran kontrak psikologis dari perspektif *relational and transactional expectations*, dan penyebab terjadinya perilaku kerja kontraproduktif. 101 manajer dan pemilik perusahaan kecil dan menengah (pengusaha) yang menjadi responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengusaha memiliki tingkat ekspektasi yang tinggi terhadap karyawan mereka, dan karakter relasional dari ekspektasi mereka. Namun persepsi pemenuhan ekspektasi tersebut berada pada level sedang. Hasilnya juga terlihat bahwa pengusaha mengungkapkan tingkat perilaku kerja

kontraproduktif sedang dan signifikan. Kesimpulan dari riset ini, bahwa ekspektasi pengusaha terhadap karyawannya tinggi, namun persepsi pengingkaran kontrak psikologis karyawan tetap terjadi, yang menimbulkan perilaku kerja kontraproduktif yang terjadi juga masih relatif sedang.

Ishaq & Shamsheer (2016) menyimpulkan bahwa penelitiannya memberikan kontribusi karyawan yang memiliki kontrol diri rendah lebih sering melakukan perilaku menyimpang dari reaksi pengingkaran kontrak psikologis yang dirasakan, daripada karyawan dengan kontrol diri yang tinggi. Demikian pula, telah ditemukan bahwa sikap balas dendam memperkuat hubungan pengingkaran kontrak psikologis dan DWB.

Selanjutnya, Studi kualitatif Perera *et al.* (2018). Dari hasil studinya berkeyakinan bahwa pemimpin yang telah gagal memenuhi kewajibannya, disebut sebagai pengingkaran kontrak psikologis. Studi ini menyelidiki persepsi karyawan tentang pengingkaran kontrak psikologis dan proses bagaimana mereka menanggapi persepsi ini. Efek merugikan yang dirasakan karyawan dari pengingkaran kontrak psikologis yang terjadi. Melalui wawancara kualitatif, penelitian ini memberikan wawasan baru tentang sumber dan sifat pengingkaran kontrak psikologis yang dirasakan karyawan dan faktor kontekstual dalam proses pemahaman karyawan yang mengatur persepsi mereka terhadap pengingkaran kontrak psikologis. Selain itu, pola pikir

motivasi, perbedaan individu yang dipelajari, adalah mekanisme yang menahan karyawan untuk berperilaku negatif sebagai pembalasan atas pengingkaran kontrak psikologis yang dirasakan. Namun, jika pengingkaran kontrak psikologis masih dirasakan maka perilaku kerja kontraproduktif akan terjadi lagi dan penurunan kinerja akan terlihat lagi.

Dari hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan pengingkaran kontrak psikologis terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Hubungan ini merujuk pada grand teori yang digunakan penulis yakni *social exchange theory*, dimana teori ini menjelaskan bahwa apa yang individu berikan hari ini bergantung pada persepsi yang mereka terima sebelumnya. Jika individu merasakan hal positif maka akan memberikan sesuatu yang positif, demikian pula sebaliknya. Terkait pengingkaran kontrak psikologis, bahwa persepsi yang dihasilkan karyawan ketika mereka menyadari bahwa organisasi telah gagal memenuhi kewajiban timbal balik yang mengakibatkan terjadinya perilaku kerja kontraproduktif sebagai respons terhadap perilaku organisasi (Sharif *et al.*,2017).

Dari kajian penelitian terdahulu hubungan pengingkaran kontrak psikologis terhadap perilaku kerja kontraproduktif, penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

**H1 : Pengingkaran kontrak psikologis berpengaruh positif terhadap perilaku kerja kontraproduktif.**

### **2.7.2. Pengaruh pengingkaran kontrak psikologis terhadap kepercayaan organisasi.**

*Leader behavioral integrity*/Integritas perilaku pemimpin Bank adalah kredibilitas dan efektivitas pemimpin dalam mendorong etika. Penelitian Vogelgesang *et al.* (2021) yang memperluas landasan teoritis untuk penelitian Bank dengan mengintegrasikan peran kognitif-atribusi kepercayaan dalam pembentukan dan pemeliharaan persepsi pemimpin Bank. Tujuan penelitian ini memeriksa bagaimana persepsi pemimpin Bank dapat berkurang atau dipertahankan melalui kepercayaan setelah terjadi pengingkaran kontrak psikologis. Studi ini menggunakan studi lapangan dan eksperimental, dan mengeksplorasi cara karyawan merasakan tindakan pemimpin ketika kepentingan yang bertentangan mengarah pada janji yang tidak terpenuhi. Hasilnya menunjukkan bahwa kepercayaan menengahi hubungan antara pengingkaran kontrak psikologis dan pemimpin Bank (studi 1), dan melemahnya kepercayaan terhadap pemimpin dari dampak rusaknya hubungan pemimpin dengan karyawan akibat janji-janji yang tidak terpenuhi. Temuan penelitian ini menawarkan para pemimpin untuk melestarikan organisasi perbankan dengan meningkatkan kepercayaan dan menghindari persepsi pengingkaran kontrak psikologis.

*Employees' receipt*/penerimaan bujukan karyawan dikaitkan dengan kepercayaan dan komitmen afektif, dan karyawan membayar bujukan

mereka dengan kontribusi mereka (misalnya, waktu, dan upaya fisik dan intelektual). Namun hubungan ini tidak sepenuhnya mencerminkan peristiwa seperti yang terjadi dalam hubungan kerja di mana janji karyawan dan pemberian bujukan dan kontribusi sedang berlangsung, dan relatif berkelanjutan. Premis studi Lambert *et al.* (2020) bahwa menjanjikan dan memberikan kontribusi dapat meningkatkan atau mengurangi kepercayaan dan komitmen karyawan terhadap organisasi, tergantung pada seberapa baik mereka memenuhi kebutuhan psikologis. Studi ini menguji model teori pertukaran sosial. Hasil survei menyarankan bahwa kontribusi karyawan terkait dengan kepercayaan dan komitmen. Hasil analisis pengingkaran pemenuhan kontrak mengungkapkan bahwa komitmen lebih tinggi ketika kontribusi yang diberikan sama dengan kontribusi yang dijanjikan dan menurun, ketika apa yang diberikan tidak sesuai dengan yang dijanjikan. Kontribusi yang dijanjikan dan diberikan oleh karyawan kepada organisasi merupakan perasaan mereka alami tentang komitmen organisasi, kontribusi paling tinggi dari karyawan ketika jumlah yang dijanjikan sesuai ekspektasi.

Berdasarkan teori pertukaran sosial, Studi Liu *et al.* (2020) mengusulkan kerangka kerja untuk mengeksplorasi pengaruh pemenuhan kontrak psikologis pada kinerja dari perspektif mediasi identifikasi organisasi dan moderasi masa kerja. Sebanyak 223 sampel dari pengemudi perusahaan Ride Hailing di China. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemenuhan kontrak psikologis dapat secara langsung mempengaruhi

kinerja, dan juga secara tidak langsung mempengaruhinya melalui identifikasi organisasi. Ketika masa kerja untuk perusahaan saat ini dipertimbangkan, pemenuhan kontrak sebagai representasi dari pengakuan perusahaan atas usaha pekerja. Hasil penelitian menunjukkan tidak ada perbedaan dalam hubungan antara kontrak psikologis dan identifikasi organisasi antara kedua kelompok. Pemenuhan kontrak psikologis menunjukkan pengaruh signifikan yang sama terhadap kinerja tugas pekerja di kedua kelompok. Sebaliknya, pemenuhan kontrak psikologis memiliki efek yang lebih kuat pada pengemudi yang sudah lama bekerja daripada mereka yang bergabung dengan perusahaan pada tahun tersebut.

Mobarez & Rady (2018) dalam studinya mengungkapkan bahwa model struktural PC dan kepercayaan organisasi antara karyawan dan anggota organisasi staf akademik di organisasi pendidikan dan pembelajaran swasta di Mesir (Canadian international college CIC). Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif signifikan antara PC dan kepercayaan organisasi.

Abela & Debono (2019) dalam risetnya menyelidiki hubungan antara pengingkaran kontrak psikologis dan tiga sikap karyawan, yaitu perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB), kepercayaan pada organisasi, dan niat untuk meninggalkan pekerjaan. Studi dilakukan di pabrik industri sektor kimia di Malta. 258 karyawan, yang mewakili 47% tenaga kerja di pabrik. Hasil menunjukkan bahwa pengingkaran kontrak psikologis berhubungan negatif dengan kepercayaan dan berhubungan positif dengan

niat untuk meninggalkan pekerjaan. Hubungan negatif antara pengingkaran kontrak psikologis dan kepercayaan lebih kuat di antara karyawan wanita. Di sisi lain, hubungan positif antara pengingkaran kontrak psikologis dan niat untuk meninggalkan pekerjaan paling kuat.

Selanjutnya studi Okabe, N. (2018) yang menyelidiki aspek emosional tenaga kerja pramugari Asia memoderasi kecenderungan penurunan kepercayaan dan kepuasan organisasi dalam keadaan di mana pengingkaran kontrak psikologis dirasakan. 413 pramugari Asia yang menjadi responden. Skala likert 5 poin digunakan untuk menilai aspek pengingkaran kontrak psikologis dan aspek emosional. Hasilnya menunjukkan bahwa beberapa aspek emosional (*emotional delivery and surface acting*) secara signifikan memulihkan kecenderungan menurunnya kepercayaan dan kepuasan organisasi dalam keadaan stres di mana tenaga kerja emosional merasakan pengingkaran kontrak psikologis.

Selanjutnya, Paille & Raineri (2016) penelitiannya mengonfirmasi pengaruh pengingkaran kontrak psikologis dalam memoderasi *organizational support* dan *workplace pro-environmental behavior* melalui *job satisfaction* pada *trust in manager*. Hasilnya, efek interaksi pengingkaran kontrak psikologis lebih lemah bagi karyawan yang menganggap kepercayaan tinggi, dibanding karyawan yang menganggap rendahnya kepercayaan.

Kemudian Demirkiran *et al.* (2016) menguji pengaruh persepsi karyawan layanan kesehatan terhadap pengingkaran kontrak psikologis,

tingkat kepercayaan dan keterasingan organisasi. Survei dilakukan pada 110 karyawan bekerja di rumah sakit umum di Provinsi Konya Turki. Hasilnya kepercayaan organisasi ditemukan menurun dan keterasingan organisasi meningkat karena persepsi karyawan yang merasakan pengingkaran kontrak psikologis meningkat, alienasi organisasi ditemukan menurun karena kepercayaan pada seseorang manajer dan kolega meningkat.

Rani *et al.* (2018) risetnya bertujuan untuk menguji pengaruh pengingkaran kontrak psikologis terhadap *organizational disidentification* melalui mediasi *trust* dan *distrust*, pendekatan menggunakan teknik pengambilan sampel data *cross-sectional* yang dikumpulkan dari 281 dokter yang bekerja di organisasi kesehatan publik di Pakistan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengingkaran kontrak psikologis memiliki hubungan langsung yang signifikan dan efek positif tidak langsung melalui mediasi *distrust* terhadap *organizational disidentification*. Namun, *trust* tidak didukung sebagai mediator dalam hubungan ini.

Ming *et al.* (2019) studinya bertujuan untuk mengeksplorasi dampak tanggung jawab sosial perusahaan dan kemunafikan terhadap hubungan antara pengingkaran kontrak psikologis, kepercayaan dan pengkhianatan yang dirasakan. Studi ini menggunakan *purposive sampling* dan memilih pekerja di Taiwan sebagai partisipan penelitian. Teori pengingkaran kontrak psikologis dan proses kesadaran konsumen dalam

pengingkaran kontrak psikologis digunakan untuk menganalisis pengaruhnya terhadap kepercayaan dan pengkhianatan yang dirasakan. Kemudian, efek moderasi tanggung jawab sosial dan kemunafikan pada kepercayaan, dan efek mediasi kepercayaan antara pengingkaran kontrak psikologis dan pengkhianatan yang dirasakan. Hasil studi menunjukkan bahwa kemunafikan memiliki dampak signifikan dan negatif terhadap pengingkaran kontrak psikologis terhadap kepercayaan; kemunafikan berpengaruh positif signifikan terhadap pengingkaran kontrak psikologis terhadap pengkhianatan yang dirasakan; kepercayaan memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap pengkhianatan yang dirasakan; pengkhianatan yang dirasakan memiliki dampak positif yang signifikan pada balas dendam langsung dan tidak langsung; kepercayaan memiliki efek mediasi antara kemunafikan terhadap pengingkaran kontrak psikologis dan pengkhianatan yang dirasakan; dan kemunafikan yang lebih tinggi akan menghasilkan efek yang lebih kuat melalui kepercayaan pada hubungan antara kemunafikan terhadap pengingkaran kontrak psikologis dan pengkhianatan yang dirasakan.

Pengingkaran kontrak psikologis memainkan peran penting untuk membentuk reaksi karyawan, oleh karena itu; studi Rehman *et al.* (2019) yang menganalisis persepsi pengingkaran kontrak psikologis pada reaksi karyawan (perilaku organisasi mengenai kewarganegaraan, kepuasan kerja) di bawah moderasi kepercayaan organisasi. Data dikumpulkan dari 340 pegawai bidang kesehatan dengan menggunakan teknik *random*

*sampling*. Teknik analisis faktor konfirmatori (CFA) telah digunakan untuk memeriksa validitas data sedangkan teknik pemodelan persamaan struktur (SEM) telah digunakan untuk menguji hubungan antar variabel. Temuan ini mengungkapkan bahwa pengingkaran kontrak psikologis memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap reaksi karyawan (perilaku kewargaan organisasi, kepuasan kerja). Selanjutnya, kepercayaan organisasi juga dimoderasi secara signifikan pada hubungan antara pengingkaran kontrak dan reaksi karyawan (perilaku organisasi mengenai kewarganegaraan, kepuasan kerja).

Mehmood *et al.* (2018) dalam penelitiannya menguji dampak langsung pengingkaran kontrak psikologis terhadap *negative word of mouth* (NWOM) melalui mediasi *trust* dan *satisfaction*. Temuan menekankan bahwa pengingkaran kontrak psikologis tidak terpenuhi dari konsumen dalam pengalaman belanja online, secara positif mempengaruhi NWOM secara langsung dan juga melalui *satisfaction* dan *trust*. *satisfaction* dan *trust* sebagian dimediasi hubungan antara pengingkaran kontrak psikologis dan NWOM.

Selanjutnya, Faruk (2019) studinya memeriksa tinjauan literatur kepercayaan pada hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan pengingkaran kontrak psikologis. Hasil yang ditemukan bahwa sangatlah penting bagi pemberi kerja untuk menepati janji sebelumnya yang dibuat kepada karyawan untuk tujuan tindakan balasan dari karyawan yang mengarah pada peningkatan motivasi dan kinerja dalam organisasi.

Rehman *et al.* (2019) dalam penelitiannya menyelidiki pengingkaran kontrak psikologis pada reaksi karyawan (perilaku organisasi mengenai kewarganegaraan, kepuasan kerja) di bawah moderasi kepercayaan organisasi. Temuan ini mengungkapkan bahwa kepercayaan organisasi juga secara signifikan dimoderasi pada hubungan antara pengingkaran kontrak psikologis dan reaksi karyawan (perilaku organisasi mengenai kewarganegaraan, kepuasan kerja).

Kontrak psikologis mencakup semua komitmen dan kewajiban eksplisit atau implisit dari hubungan kerja, yang tidak dapat dicakup oleh kontrak tertulis. Tujuan utama dari penelitian Turan & Guney (2019) adalah untuk menentukan bagaimana persepsi kontrak psikologis karyawan rumah sakit swasta mempengaruhi komitmen dan kepercayaan mereka kepada organisasi, dan untuk mengungkapkan pengaruh tidak langsung dari hilangnya kepercayaan pada komitmen dalam proses ini. Untuk menguji hipotesis yang disajikan dalam penelitian ini, sampel 261 karyawan digunakan. Model penelitian diuji menggunakan kuesioner yang divalidasi untuk menilai persepsi partisipan tentang pengingkaran kontrak psikologis, tingkat kepercayaan organisasi dan komitmen organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat peran mediasi parsial kepercayaan organisasi terhadap pengaruh persepsi pengingkaran kontrak psikologis terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini juga memperluas teori pengingkaran kontrak psikologis, kepercayaan organisasi dan komitmen organisasi.

Selanjutnya Ahmad *et al.* (2016) penelitiannya menyelidiki efek *organization justice* (OJ) dan *psychological contract fulfillment* (PCF) pada *employee reactions* (ER) di bawah moderasi kepercayaan organisasi. 340 *lady health workers* (LHW) yang dipilih melalui sampel acak sederhana dari distrik Gujranwala, Punjab, Pakistan. Temuan ini mengungkapkan bahwa kepercayaan organisasi memediasi hubungan OJ dan PCF dimana memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap ER.

Dari hasil studi sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan pengingkaran kontrak psikologis terhadap kepercayaan organisasi. Mengacu pada konsep Brown (1996) tentang *social exchange theory*, menjelaskan bahwa pertukaran positif maupun negatif dengan individu maupun organisasi (pemimpin dan organisasi) berpengaruh pada perilaku karyawan dan perasaan karyawan sebagai komitmen dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam *social exchange theory*, interaksi ini biasanya dilihat sebagai saling bergantung pada tindakan orang lain sehingga pemahaman yang didapat adalah adanya saling mempengaruhi antar individu dalam organisasi (Blau, 1964). Terkait dengan persepsi karyawan tentang pengingkaran kontrak psikologis bisa muncul dengan berbagai cara. Menurut Morrison dan Robinson (1997) karyawan membandingkan janji organisasi dan tingkat pemenuhan mereka, dan jika mereka merasa bahwa hasil dari perbandingan ini merugikan mereka, mereka menganggap pengingkaran kontrak psikologis telah terjadi. Menciptakan lingkungan kepercayaan, yang paling penting dalam

organisasi, membutuhkan waktu yang lama untuk mencapainya. Organisasi bisa mendapatkan kepercayaan dengan menepati janji mereka dalam jangka panjang. Dengan kata lain, janji yang dibuat harus dipenuhi secara konsisten agar organisasi mendapatkan kepercayaan karyawannya (Islamoglu *et al.*, 2007).

Dari kajian studi terdahulu antara hubungan pengingkaran kontrak psikologis terhadap kepercayaan organisasi, maka penulis merumuskan hipotesis ke-2 dalam penelitian ini sebagai berikut:

**H2: Pengingkaran kontrak psikologis berpengaruh negatif signifikan terhadap kepercayaan organisasi.**

### **2.7.3. Pengaruh pengingkaran kontrak psikologis terhadap keterikatan kerja.**

Studi Gupta & Khatri (2021) mengusulkan dan menguji sebuah penelitian model di mana keterlibatan kerja memediasi dampak pengingkaran kontrak psikologis pada perilaku proenvironmental terkait tugas/*task-related proenvironmental behaviors* (TPEB), perilaku pro-lingkungan proaktif/*proactive pro-environmental behaviors* (PPEB), dan niat untuk tetap bersama organisasi/*intent to remain with the organization* (IRO). Keterkaitan yang diberikan di atas dinilai melalui pemodelan persamaan struktural. Berdasarkan data yang diperoleh dari karyawan kontak pelanggan hotel dan atasan langsung mereka di China, temuan mengungkapkan bahwa pengingkaran kontrak psikologis adalah pemicu stres yang mengikis keterlibatan kerja, TPEB,

PPEB, dan kecenderungan untuk tetap berada di organisasi. Karyawan dengan keterlibatan kerja tinggi menunjukkan perilaku pro-lingkungan pada tingkat tinggi dan menunjukkan IRO yang tinggi. Temuan ini secara implisit menggambarkan bahwa keterlibatan kerja karyawan sebagian memediasi dampak pengingkaran kontrak psikologis pada TPEB, PPEB, dan kecenderungan untuk tetap berada di organisasi.

Pada penelitian Gordon (2019) yang mempertimbangkan *perceived organizational support* (POS) dan *perceived supervisor support* (PSS). Desain eksperimental berbasis skenario dilakukan untuk menguji pengaruh PSS tinggi dan POS rendah dan PSS rendah dan POS tinggi pada PC karyawan perhotelan dan keterikatan kerja. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa PSS bisa menjadi faktor yang lebih penting daripada POS untuk mempengaruhi PC manajer dan keterikatan kerja di industri perhotelan. Selain itu, manajer memiliki pengingkaran kontrak psikologis yang relatif lebih tinggi dan keterikatan kerja yang lebih rendah dalam situasi menerima PSS yang lebih rendah daripada menerima POS yang lebih rendah. Akhirnya, disimpulkan bahwa pengingkaran kontrak psikologis memiliki pengaruh yang lebih negatif pada keterikatan kerja manajer ketika menerima PSS yang lebih rendah.

Studi Ampofo (2021) yang mengacu pada teori konservasi sumber daya untuk memeriksa peran mediasi kepuasan kerja, dan keterlibatan kerja dalam efek pengingkaran kontrak psikologis dan

*abusive supervision on-life satisfaction*/pengawasan kasar. 274 karyawan yang bekerja di hotel bintang 4-5 Accra di Ghana. Hipotesis diuji dengan menggunakan pemodelan persamaan struktural. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengingkaran kontrak psikologis berpengaruh negatif terhadap kepuasan hidup. Namun, pengawasan yang kasar tidak secara signifikan berhubungan dengan kepuasan hidup. Selanjutnya, kepuasan kerja dan keterlibatan kerja sepenuhnya memediasi hubungan pengawasan yang kasar dan pengingkaran kontrak psikologis dengan kepuasan hidup. Hasil ini juga mengidentifikasi kepuasan kerja dan keterlibatan kerja sebagai mekanisme di mana pengingkaran kontrak psikologis dan pengawasan kasar memprediksi kepuasan hidup.

Studi Rai & Agarwal (2017) menguji hubungan antara intimidasi di tempat kerja dan keterlibatan kerja dan apakah itu dimediasi oleh pengingkaran kontrak psikologis. Data dikumpulkan dari sampel 835 karyawan manajerial yang bekerja di organisasi sektor manufaktur dan jasa di India. Hasil menunjukkan bahwa intimidasi di tempat kerja secara signifikan terkait dengan keterlibatan kerja dan hubungan ini sebagian dimediasi oleh pengingkaran kontrak psikologis.

Malik & Khalid (2016) dalam studinya meneliti dampak pengingkaran kontrak psikologis terhadap niat *turnover* karyawan, dengan memediasi peran keterlibatan kerja. Sebuah studi empiris telah dilakukan untuk menguji efek utama dan memediasi hipotesis melalui

regresi berganda hirarki. Sampel sebanyak 302 telah dikumpulkan dari berbagai bank swasta dan bank publik di Lahore. Hasilnya menunjukkan bahwa ada hubungan antara pengingkaran kontrak psikologis dan keterikatan kerja. Demikian pula, keterikatan kerja berkorelasi negatif dengan intensi *turnover* karyawan. Keterikatan kerja sebagian memediasi hubungan antara pengingkaran kontrak psikologis dan intensi *turnover* karyawan. Karena, jika karyawan mempersepsikan pengingkaran kontrak psikologis telah terjadi, maka itu mengarah pada keterikatan kerja yang rendah dan niat *turnover* yang tinggi.

Nazli dan Khairuddin (2018) melakukan studi pada karyawan Angkatan Pertahanan Sipil Malaysia untuk melihat pengaruh *training* pada OCB, dan untuk menentukan peran mediasi *training* terhadap hubungan antara *organizational education culture*, pengingkaran kontrak psikologis, keterikatan kerja dan simulasi *training* dengan OCB dalam konteks organisasi sektor publik di Malaysia. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *training* adalah mediator dalam hubungan antara keterikatan kerja, simulasi *training* dan OCB, kemudian pengingkaran kontrak psikologis berpengaruh negatif terhadap *training*. Secara keseluruhan, temuan studi ini memperluas pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi *training* dan efek *training* pada karyawan dan organisasi. Melalui *training* yang positif, organisasi tidak hanya memperoleh *feedback* yang positif dari

karyawan, tetapi juga meningkatkan kinerja dan sikap kerja karyawan di dalam organisasi.

Lv & Xu (2018) dalam studinya juga mengembangkan dan menguji model moderasi untuk mengetahui efek pengingkaran kontrak psikologis, *person organizational fit* (P-O *fit*) dan *high performance work system* (HPWS) terhadap keterikatan kerja. Dengan menggunakan 255 sampel karyawan di Cina, penelitian ini mengungkapkan bahwa pengingkaran kontrak psikologis berpengaruh negatif signifikan terhadap keterikatan kerja, dan P-O *fit* secara parsial memediasi hubungan pengingkaran kontrak psikologis, HPWS dan keterikatan kerja. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa karyawan dengan HPWS tinggi tidak memediasi pengaruh negatif pengingkaran kontrak psikologis terhadap keterikatan kerja dan P-O *fit*.

Gupta *et al.* (2016) dalam penelitiannya menguji faktor-faktor yang memediasi dan memoderasi hubungan persepsi *organizational support* terhadap keterikatan kerja dan OCB, *affective commitment* sebagai variabel mediasi dan pengingkaran kontrak psikologis sebagai variabel moderasi. Kuesioner diberikan kepada 750 perawat pada sembilan rumah sakit besar di India selama 2013-2014. Metode yang digunakan adalah regresi berganda hierarki untuk analisis statistik dari model mediasi yang dimoderasi. Hasilnya *affective commitment* memediasi hubungan positif antara persepsi *organizational support* terhadap keterikatan kerja dan OCB. Persepsi pengingkaran kontrak

psikologis ditemukan memoderasi hubungan *organizational support*, sementara keterikatan kerja dan OCB ditemukan menurun.

Selanjutnya, Bae & Shin (2016) risetnya melakukan analisis efektivitas *transformational leadership* (TL) dalam mempengaruhi keterikatan kerja terhadap pengingkaran kontrak psikologis dengan TL sebagai variabel mediasi. 277 sampel dari 18 perusahaan yang bergerak di berbagai industri manufaktur dan keuangan di China. Penelitian ini mengeksplorasi peran mediasi pengingkaran kontrak psikologis dan *organizational anomie* terhadap hubungan antara *transformational leadership* dan keterikatan kerja, dengan menggunakan pendekatan *social exchange theory*. Hasil analisis menunjukkan bahwa *transformational leadership* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap keterikatan kerja, dan memiliki pengaruh signifikan terhadap pengingkaran kontrak psikologis dan *organizational anomie*. Selain itu, pengingkaran kontrak psikologis dan *organizational anomie* ditemukan sebagai mediator parsial dalam hubungan antara *transformational leadership* dan keterikatan kerja. Secara keseluruhan, penelitian ini menemukan bahwa jika pemimpin di organisasi dapat membantu karyawan untuk mencegah atau mengurangi perilaku negatif seperti pengingkaran kontrak psikologis dan *organizational anomie* melalui *transformational leadership*, dan dimungkinkan untuk meningkatkan keterikatan kerja .

Bae & Shin (2017) dalam penelitiannya mengidentifikasi efek diferensial *transformational leadership*, *organizational justice* dan pengingkaran kontrak psikologis terhadap keterikatan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) *transformational leadership*, *organizational justice* dan pengingkaran kontrak psikologis memiliki pengaruh positif signifikan terhadap keterikatan kerja; dan 2) pengingkaran kontrak psikologis memainkan peran mediasi parsial dalam hubungan antara *transformational leadership* terhadap keterikatan kerja, dan hubungan *organizational justice* terhadap keterikatan kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa *organizational justice* memiliki pengaruh yang lebih kuat pada keterikatan kerja dan pengingkaran kontrak psikologis daripada *transformational leadership*, penelitian ini juga menyarankan bahwa organisasi tidak hanya harus melatih para pemimpinnya tetapi juga menjamin keadilan untuk karyawannya.

Selanjutnya, studi Van der Westhuizen *et al.* (2018) untuk mengetahui pengaruh moderasi kepuasan kerja dan dukungan organisasi terhadap hubungan antara pengingkaran kontrak psikologis dengan keterlibatan kerja. Sebuah desain eksperimental yang melibatkan metodologi penelitian kuantitatif dengan survei terhadap 1.029 responden. Hubungan antara pengingkaran kontrak psikologis dan keterlibatan kerja lebih kompleks daripada studi sebelumnya. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memoderasi

hubungan antara pengingkaran kontrak psikologis dan keterlibatan kerja. Dukungan organisasi tidak memiliki efek moderasi yang signifikan pada hubungan ini. Pengingkaran kontrak psikologis memiliki efek buruk pada keterlibatan kerja. Temuan ini sangat penting bagi organisasi yang mengalami kesulitan ekonomi dengan kerugian sumber daya yang dihasilkan dianggap oleh karyawan sebagai pengingkaran kontrak psikologis. Studi ini menunjukkan bahwa organisasi harus melakukan sumber daya mereka yang terbatas untuk meningkatkan kepuasan kerja. Peningkatan tingkat kepuasan kerja karyawan akan memoderasi efek pengingkaran kontrak psikologis pada keterlibatan kerja, sehingga mengurangi penurunan keterlibatan kerja. Sementara dukungan organisasi tidak memiliki efek moderasi yang signifikan pada hubungan antara pelanggaran kontrak psikologis dan keterlibatan kerja.

Van der We sthuizen (2016) hasil penelitiannya menunjukkan hubungan antara pengingkaran kontrak psikologis dan keterikatan kerja dengan dua pandangan berbeda. Satu yang percaya tidak ada hubungan langsung di antara keduanya, dan yang ke dua meyakini ada hubungan langsung. Penelitian ini juga mengeksplorasi hubungan yang kompleks ini dengan memperkenalkan dua moderator untuk memastikan efek moderasi pada hubungan antara pengingkaran kontrak psikologis, pc dan keterikatan kerja. Survei online dikirim ke anggota organisasi layanan yang dipekerjakan di berbagai organisasi di seluruh industri di

Afrika Selatan. Sebanyak 1.029 responden dianalisis, menggunakan model regresi linier sederhana untuk menentukan hubungan antara pengingkaran kontrak psikologis, *job satisfaction* dan *organizational support*, sementara keterikatan kerja dan model regresi multi variabel digunakan untuk menentukan efek moderasi dari *job satisfaction* dan *organizational support* sebagai moderator hubungan antara pengingkaran kontrak psikologis dan keterikatan kerja. Hasil menunjukkan *job satisfaction* memiliki efek moderat pada hubungan pengingkaran kontrak psikologis dan keterikatan kerja. Serta *organizational support* tidak memiliki efek moderat pada hubungan ke duanya.

Selanjutnya, Davis & Van der Heijden (2018) menganalisis bagaimana kondisi *i-deals* dari pekerjaan yang dinegosiasikan antara individu dan manajer. Hasil analisis menunjukkan peran *reciprocity* dalam bentuk *i-deals* untuk menerima PC baru dan meningkatkan keterikatan kerja. Hasil analisis selanjutnya menemukan bahwa *reciprocity* yang dihasilkan mungkin disebabkan oleh atribusi individu mengapa perjanjian itu disepakati, yang pada akhirnya, ketika *i-deals* ditolak, akan menurunkan risiko terjadinya pengingkaran kontrak psikologis.

Penelitian Saboor *et al.* (2017) yang bertujuan untuk memahami peran *job satisfaction* terhadap hubungan pengingkaran kontrak psikologis dan keterikatan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

*job satisfaction* memediasi dan berpengaruh positif terhadap pengingkaran kontrak psikologis dan keterikatan kerja. Selanjutnya Bonilla (2018) dengan risetnya yang bertujuan untuk mengevaluasi persepsi karyawan tentang sistem perawatan kesehatan, tujuan lain dari penelitian ini untuk mengetahui apakah dampak *fulfillment of the employee psychological contract* mempengaruhi hasil bisnis. Hasil menyimpulkan bahwa pengingkaran kontrak psikologis dapat memiliki dampak material pada hasil bisnis dan sangat dipengaruhi oleh keterikatan kerja.

Haque *et al.* (2016) Studinya menyelidiki dampak psikologis pada keterikatan kerja dan *exhaustion*, dan *interaction effect of* pengingkaran kontrak psikologis. Semua hipotesis penelitian diuji melalui model regresi struktural (SR) dengan menggunakan AMOS. Semua hubungan yang dihipotesiskan didukung bahwa pengingkaran kontrak psikologis berhubungan negatif signifikan terhadap keterikatan kerja dan berpengaruh positif terhadap *exhaustion*.

Dari hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan pengingkaran kontrak psikologis terhadap keterikatan kerja. Terkait pengingkaran kontrak psikologis yang seringkali terjadi dalam organisasi dan menjadi risiko laten, pengingkaran kontrak psikologis juga terjadi karena ada pertukaran sosial antara pemberi kerja atau atasan dengan pekerja atau bawahannya. Jika mengacu pada konsep *social exchange theory* bahwa interaksi ini biasanya dilihat sebagai hubungan saling ketergantungan pada tindakan orang lain sehingga

pemahaman yang didapat adalah adanya saling mempengaruhi antar individu dalam organisasi. Dengan persepsi karyawan tentang pengingkaran kontrak psikologis bisa muncul dengan berbagai cara, salah satunya dari sudut pandang *social exchange theory*, bahwa keterikatan kerja adalah proses pertukaran manfaat dengan organisasi, secara psikologis karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang baik dapat menerima penghargaan dari organisasi. Jika pengingkaran kontrak psikologis telah terjadi dan berhubungan dengan keterikatan kerja, akan mencerminkan perasaan kehilangan sumber daya karyawan, dan perasaan itu berdampak pada kurangnya keterikatan kerja yang dirasakan karyawan, dan ini dilihat sebagai konsep *social exchange theory* antara karyawan dan manajer. Dari kajian penelitian terdahulu antara hubungan pengingkaran kontrak psikologis terhadap keterikatan kerja, maka penulis merumuskan hipotesis ke-3 dalam penelitian ini sebagai berikut:

**H3: Pengingkaran kontrak psikologis berpengaruh negatif signifikan terhadap keterikatan kerja.**

#### **2.7.4. Pengaruh kepercayaan organisasi terhadap perilaku kerja kontraproduktif.**

Kepercayaan sangat penting untuk organisasi yang lebih baik. Studi Rosemary *et al.* (2020) mengevaluasi hubungan antara tiga jenis kepercayaan (rekan kerja, supervisor, dan kepercayaan manajemen) terhadap stres kerja. Menggunakan data survei staf dari petugas masyarakat. Dua persamaan regresi OLS multivariate. Semua staf

menjadi responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepercayaan pada rekan kerja penting untuk petugas pemasyarakatan dan kepercayaan pada supervisor dan manajemen memiliki pengaruh yang lebih besar pada stres kerja, baik untuk semua staf pemasyarakatan dan untuk subkelompok petugas pemasyarakatan. Secara khusus, mereka yang memiliki tingkat kepercayaan terhadap supervisor dan manajemen yang lebih tinggi melaporkan tingkat stres kerja yang lebih rendah dan laporan perilaku negatif yang juga lebih rendah.

Penelitian Park *et al.* (2020) untuk meninjau kembali teori *job demand-resources* (JD-R) dengan menganalisis efek yang merugikan dari tuntutan pekerjaan dan stres kerja pada kelelahan dan niat berpindah. Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran moderasi kepercayaan rekan kerja dalam mengurangi efek stres kerja harian terhadap kelelahan dan niat berpindah. Data survei dikumpulkan dari 130 karyawan restoran, yang masing-masing mengikuti survei selama 10 hari berturut-turut, dan pemodelan linier hierarki digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tuntutan kerja dan stres kerja merupakan indikator kelelahan terhadap niat berpindah, sedangkan kepercayaan terhadap rekan kerja memoderasi pengaruh negatif stres kerja harian terhadap pergantian jam kerja harian.

Akhigbe & Sonye (2017) menguji hubungan antara *supervisor trust* (*Integrity*) terhadap perilaku kerja kontraproduktif (*property*

*deviance, personal aggression*) dan *corporate culture* sebagai moderasi. 278 sampel karyawan dikumpulkan dari tiga perusahaan minyak Port Harcourt di Nigeria dengan menggunakan data primer dan sekunder. Penelitian ini dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 21.0. Hasil temuan menjelaskan bahwa ada hubungan positif antara *supervisor trust* terhadap perilaku kerja kontraproduktif, dan *corporate culture* memiliki pengaruh moderasi yang kuat pada hubungan *supervisor trust* terhadap perilaku kerja kontraproduktif.

Studi Archimi *et al.* (2018) menguji sejauh mana tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) yang dirasakan mengurangi sinisme karyawan, dan apakah kepercayaan memainkan peran mediasi dalam hubungan antara CSR terhadap sinisme karyawan. Tiga kontribusi berbeda di luar literatur yang ada ditawarkan. Pertama, hubungan antara CSR yang dirasakan dan sinisme karyawan dieksplorasi secara lebih rinci. Kedua, kepercayaan kepada pimpinan perusahaan diposisikan sebagai mediator hubungan antara CSR terhadap sinisme karyawan. Ketiga, kami memisahkan ukuran CSR dan mengeksplorasi hubungan antara kepercayaan dengan sinisme karyawan. Temuan kami menggambarkan bahwa empat dimensi berbeda dari CSR Carroll (ekonomi, hukum, etika, dan kebijaksanaan) secara tidak langsung terkait dengan sinisme karyawan melalui kepercayaan organisasi. Secara umum, temuan kami akan membantu para pemimpin perusahaan untuk memahami reaksi kontraproduktif karyawan terhadap suatu

organisasi, pentingnya CSR bagi pemangku kepentingan internal, dan kebutuhan untuk terlibat dalam peningkatan kepercayaan.

Selanjutnya, Rahim *et al.* (2018) menguji pengaruh *interpersonal conflict*, *anomie*, dan *trust in management* terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Data dikumpulkan dari 215 staf maritim non-manajerial, yang sedang menjalani latihan *organizational restructuring*. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dan ditemukan *trust* berpengaruh negatif terhadap *interpersonal conflict* dan perilaku kerja kontraproduktif, sementara *anomie* berpengaruh positif terhadap perilaku kerja kontraproduktif.

Selanjutnya, Kwon (2017) menganalisis pengaruh *authentic leadership* terhadap *turnover intention* dan perilaku kerja kontraproduktif melalui mediasi *trust in superiors*, *organizational silence*, *placing emphasis on the importance and necessity of authentic leadership*. Sampel diambil dari karyawan industri manufaktur Busan di Cina. Hasil analisis menunjukkan bahwa *authentic leadership* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *trust in superiors*. kedua, *trust in superiors* ditemukan memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *organizational silence*. ketiga, *organizational silence* memiliki pengaruh positif signifikan pada *turnover intention* dan perilaku kerja kontraproduktif.

Selanjutnya, studi Mo & Shi (2017) menyimpulkan bahwa dampak *ethical leadership* terhadap *employee burnout*, *workplace*

*deviance and performance* melalui dua mekanisme psikologis: (1) meningkatkan kepercayaan karyawan yang lebih tinggi terhadap pemimpin dan (2) menurunkan perilaku negatif terhadap para pemimpin mereka. Model teoritis diuji dengan menggunakan data yang dikumpulkan dari karyawan sebuah perusahaan farmasi. Analisis data *multisource time-lagged* dari 45 pemimpin tim dan 247 karyawan menunjukkan *trust* terhadap pemimpin dan *surface actions* memediasi secara signifikan hubungan antara *ethical leadership* terhadap *employee burnout, workplace deviance and performance*.

Selanjutnya, Gatling *et al.* (2017) menyelidiki efek *relational transparency* terhadap *organizational deviance* karyawan melalui persepsi karyawan tentang *behavioral integrity* pemimpin dan *trust in leader*. 149 karyawan perhotelan yang menjadi responden. Hasil menunjukkan bahwa *behavioral integrity* memediasi hubungan antara *relational transparency* dan *trust in leader*. Selain itu, analisis jalur multi-level menunjukkan bahwa *relational transparency* pemimpin memberikan berdampak pada *organizational deviance* terhadap karyawan melalui peran mediasi *behavioral integrity* dan *trust in leader*.

Latif *et al.* (2017) dalam penelitiannya menyelidiki hubungan antara *authoritarian leadership* terhadap *employees' deviant workplace* melalui peran mediasi *trust in leader* dan peran moderasi *benevolent leadership*. Data dikumpulkan dari tenaga pengajar dan staf

administrasi yang bekerja pada perguruan tinggi di Pakistan. Hasil menunjukkan bahwa *authoritarian leadership* memiliki hubungan negatif signifikan, negatif terhadap *interpersonal* dan *deviant workplace behaviors*. Selanjutnya, hasil lain menunjukkan *benevolent leadership* tidak memoderasi hubungan antara *authoritarian leadership* dan *trust in leader*, namun *trust in leader* memediasi antara *authoritarian leadership* dan *deviant workplace behaviors*.

Penelitian Cingoz & Kaplan (2015) mengonfirmasi pengaruh *workplace incivility* terhadap *job satisfaction* dan kepercayaan organisasi. Data dikumpulkan dari staf administrasi perusahaan industri di kota Kayseri Turki. Temuan penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif yang tidak signifikan antara *workplace incivility* dan *job satisfaction*, sementara *job satisfaction* berpengaruh negatif signifikan terhadap *workplace incivility* dan kepercayaan organisasi.

Penelitian Selanjutnya, Schabram *et al.* (2018) menguji kepercayaan karyawan pada tim yang menyimpang. 562 karyawan di 111 tim dan 24 organisasi serta dalam percobaan terhadap 178 peserta dalam tim yang menyimpang dan tidak menyimpang. Hasil studi menunjukkan bahwa karyawan jujur yang mengalami penurunan kepercayaan yang lebih besar saat penyimpangan tim meningkat, dan karyawan yang menyimpang memiliki penurunan kepercayaan.

Selanjutnya, Yildiz (2019) menguji peran moderasi *positive psychological capital* terhadap kepercayaan organisasi dan perilaku

kerja kontraproduktif. Karyawan yang menjadi responden penelitian dikumpulkan dari tujuh rumah sakit di Asosiasi Rumah Sakit Umum Fatih di Istanbul Turki. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa *positive psychological capital* memoderasi hubungan antara kepercayaan organisasi terhadap perilaku kerja kontraproduktif.

Penelitian Selanjutnya, Fettahlioglu & Afsar (2016) mengonfirmasi apakah pengingkaran kontrak psikologis memiliki pengaruh terhadap *alienation*. 319 pegawai di Turki yang menjadi responden dan data responden dianalisis dengan program SPSS. Menurut temuan penelitian ini, bahwa ada pengaruh positif antara *emotional Intelligence*, pengingkaran kontrak psikologis dan *alienation*. Juga, telah ditemukan *emotional Intelligence* dan pengingkaran kontrak psikologis memiliki dampak terhadap *alienation*.

Selanjutnya, studi Issa (2015) menguji apakah ada pengaruh PC terhadap *marketing (online customers)*. 139 responden pegawai yang bekerja di *Chinese university* Cina. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa efek *breach* terhadap *trust* bernilai signifikan. Ketika persepsi pengingkaran kontrak psikologis tidak terjadi maka *trust* akan meningkat.

Rayan *et al.* (2018) dalam penelitiannya bertujuan untuk menguji hubungan *organizational cynicism* (OC) terhadap perilaku kerja kontraproduktif di tempat kerja. Penelitian ini menggunakan sampel acak bertingkat yang terdiri dari 327 pegawai di Universitas Asyut di Egypt. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang disusun berdasarkan skala OC

dari Brandes, *et al* (1999) dan skala perilaku kerja kontraproduktif dari Fox (2001). Penelitian ini menemukan bahwa OC berkorelasi positif dengan perilaku kerja kontraproduktif, di mana korelasi signifikan dari dimensi perilaku diikuti oleh *affective dimension*. Namun, dimensi ketiga OC (dimensi *trust*) tidak memiliki hubungan dengan perilaku kerja kontraproduktif di tempat kerja.

Terakhir dari hubungan kepercayaan organisasi terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Yao (2019) dalam penelitiannya menyelidiki faktor-faktor penentu perilaku kerja kontraproduktif. Berdasarkan hasil penelitian menyimpulkan bahwa *proactive coping with work*, *autonomy*, *interpersonal conflict*, dan *organizational constraints* adalah pemicu terjadinya perilaku kerja kontraproduktif perawat rumah sakit. Temuan penelitian ini menjelaskan dan memberikan masukan bahwa manajer layanan kesehatan harus merumuskan program dan strategi khusus yang dapat meningkatkan *performance*, kepercayaan organisasi dan mengatasi karyawan untuk melakukan perilaku kerja kontraproduktif.

Dari hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan kepercayaan organisasi terhadap perilaku kerja kontraproduktif, dimana kepercayaan adalah salah satu aspek penting yang mencerminkan kualitas pertukaran sosial, ketika karyawan diperlakukan dengan baik dan layak oleh organisasi, khususnya oleh pemimpin, maka karyawan akan memosisikan dirinya terlibat dalam perilaku yang lebih positif dan akan mengurangi perilaku negatif di

dalam organisasi. Kepercayaan pada organisasi dan pemimpin mencerminkan kualitas pertukaran sosial antara pemimpin dan karyawan. Kepercayaan karyawan terhadap pemimpin dapat mengembangkan dan memelihara hubungan positif dalam organisasi, dan akan mengurangi perilaku kerja kontraproduktif. Oleh karena itu, menurut teori pertukaran sosial, ketika organisasi dan para pemimpin membangun lingkungan organisasi yang sehat dan positif, maka karyawan termotivasi untuk mempercayai organisasi dan pemimpin mereka, dan membalas dengan terlibat dalam perilaku yang positif yang membawa benefit bagi organisasi. Dari kajian penelitian terdahulu mengenai hubungan kepercayaan organisasi terhadap perilaku kerja kontraproduktif, maka penulis merumuskan hipotesis-4 dalam penelitian ini sebagai berikut:

**H4 : Kepercayaan organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif**

#### **2.7.5. Pengaruh keterikatan kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif**

Penelitian terdahulu tentang kesopanan di tempat kerja dapat memicu keterikatan karyawan yang pada akhirnya dapat mengurangi perilaku menyimpang di tempat kerja. Studi Ojeleye *et al.* (2021) mengusulkan kerangka kerja yang menggunakan keterlibatan kerja sebagai variabel intervensi dalam hubungan antara kesopanan di tempat kerja dan perilaku menyimpang di tempat kerja. Penelitian ini mengajukan empat

hipotesis, kesopanan tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja, keterikatan kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja, kesopanan di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja dan keterikatan kerja memediasi hubungan antara kesopanan di tempat kerja dan perilaku menyimpang di tempat kerja

Karatepe *et al.* (2020) dalam penelitiannya mengembangkan domain perilaku kerja kontraproduktif dengan menyelidiki peran mediasi dari keterikatan kerja dalam hubungan antara *job insecurity* (JIS) *intention to be late for work* (ILFW), *intention to leave work early* (ILWE), dan *non-green behaviors*. Data dikumpulkan dari karyawan hotel di Guangzhou Cina. Secara khusus, JIS adalah ancaman hilangnya pekerjaan di masa depan yang mengikis keterikatan kerja, tetapi memperburuk *absenteeism*, ILFW, ILWE, dan *non-green behaviors*. Keterikatan kerja dapat mengurangi *non attendance* dan meringankan *non-green behaviors*, artinya hubungan ini berpengaruh negatif. Selain itu, keterikatan kerja memediasi sebagian dampak JIS pada *non-green behaviors*, *absenteeism*, ILFW, dan ILWE.

Selanjutnya, Ott *et al.* (2019) dalam penelitiannya juga mengembangkan domain perilaku kerja kontraproduktif melalui variabel *negative work reflection* (NWR) dengan meneliti peran *perceived organizational support* (POS) dalam konteks NWR karyawan selama waktu tidak bekerja. 100 karyawan menyelesaikan satu survei umum dan

tiga survei harian (di pagi hari, setelah bekerja, dan sebelum tidur) selama lima hari kerja. Hasil analisis jalur bertingkat menunjukkan bahwa NWR tidak secara langsung berhubungan dengan *personal resources* dan keterikatan kerja, meskipun *personal resources* secara positif memprediksi peningkatan keterikatan kerja. Namun, NWR berhubungan negatif dengan *self-efficacy* ketika POS rendah, sedangkan POS tidak memprediksi keterikatan kerja, tetapi POS memoderasi hubungan antara *personal resources*, keterikatan kerja dan NWR, POS juga memiliki efek langsung yang signifikan pada keterikatan kerja melalui *self-efficacy*.

Selanjutnya, Lebron *et al.* (2018) dalam studinya juga mengembangkan dan menguji secara empiris model anteseden perilaku kerja kontraproduktif organisasi yang menentukan keterikatan kerja dan *emosional exhaustion* sebagai mediator hubungan antara LMX dan perilaku kerja kontraproduktif organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (a) hubungan antara LMX terhadap perilaku kerja kontraproduktif organisasi dimediasi oleh keterikatan kerja dan (b) bahwa hubungan antara keterikatan kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif organisasi dimediasi oleh *emosional exhaustion*.

Kura *et al.* (2019) dalam studinya juga mengonfirmasi apakah keterikatan kerja memediasi hubungan antara praktik HRD dan perilaku kerja kontraproduktif. 271 karyawan yang menjadi responden dari program Magister Administrasi Bisnis (MBA) di sebuah universitas negeri Nigeria. Setelah mengendalikan karakteristik demografis. Hasilnya menunjukkan

bahwa praktik HRD berhubungan negatif dengan perilaku kerja kontraproduktif. Hasil yang lain juga menunjukkan bahwa keterikatan kerja memainkan peran dalam memediasi hubungan antara praktik HRD terhadap perilaku kerja kontraproduktif.

Penelitian Selanjutnya, Einarsen *et al.* (2018) menyelidiki faktor pencegahan *workplace bullying* dan memeriksa bagaimana *climate for conflict management (CCM)* dapat mengurangi *workplace bullying*, dan meningkatkan keterikatan kerja, dan apakah CCM dapat memediasi hubungan CCM terhadap keterikatan kerja. Penelitian ini didasarkan pada survei *cross-sectional* antara paryawan di perusahaan transportasi (N = 312). Hasil dari penelitian ini berkontribusi menunjukkan bahwa langkah-langkah organisasi tidak hanya mencegah *bullying*, tetapi juga dapat mempengaruhi bagaimana karyawan bereaksi ketika mengalami *bullying*. Selain itu, iklim *workplace bullying* berkurang ketika CCM meningkat. Studi ini juga memberi kontribusi saran untuk mencegah *workplace bullying*.

Penelitian Lehmann *et al.* (2016) yang bertujuan untuk menjelaskan terjadinya perilaku kerja kontraproduktif yang menghubungkan dengan keterikatan kerja dan kepercayaan *employee engagement (EE)*, penelitian ini dikhususkan pada saat *meeting*. 440 karyawan yang menjadi responden. Hasil menunjukkan bahwa perilaku kerja kontraproduktif pada saat *meeting* berhubungan negatif dengan keterikatan kerja, dan perilaku kerja kontraproduktif berhubungan positif

dengan EE, sedangkan perilaku *meeting effectiveness* berhubungan positif dengan peningkatan keterikatan kerja dan penurunan EE.

Selanjutnya, studi Bagyo (2016) yang bertujuan mengeksplorasi pendorong keterikatan kerja dan dimensi perilaku kerja kontraproduktif, dan merinci peran keterikatan kerja dalam mengantisipasi perilaku kerja kontraproduktif. Hasil identifikasi bahwa keterikatan kerja memainkan peran yang sangat penting dalam mengantisipasi perilaku kerja kontraproduktif, seperti 1) sebagai strategi efektif dalam meningkatkan kinerja, 2) sebagai cara efektif untuk meningkatkan hasil kerja dan atau hasil bisnis, dan 3) dalam kerangka masa depan prospek organisasi, sebagai alat kunci keberhasilan suatu organisasi. Tiga aspek peningkatan hanya bisa dicapai dengan keterikatan kerja karyawan yang baik.

Derbis (2021) studinya mendeskripsikan hubungan antara perilaku kerja kontraproduktif, motivasi pencapaian tujuan dan variabel moderating: keterlibatan kerja dan *dark triad* (DT). Dasar teori dari model yang diuji adalah: teori empat faktor motivasi pencapaian tujuan (Elliot & McGregor), konsepsi perilaku kerja kontraproduktif dari Spector, model JD-R dari Demerouti, model keterlibatan kerja dari Schaufeli dan konsepsi DT dari Paulhus dan Williams. 138 karyawan sebagai responden dalam penelitian ini. Hasil yang diperoleh mengkonfirmasi hipotesis yang berbeda dari jenis motivasi pencapaian tujuan yang dianalisis (pendekatan penguasaan, penghindaran penguasaan, pendekatan kinerja, penghindaran kinerja) dengan perilaku kerja kontraproduktif. Ini terjadi pada model

tanpa moderator tidak hanya untuk menghindari penguasaan. Dalam model dengan moderator, pola hubungan dibedakan untuk jenis motivasi tertentu; misalnya, keterikatan kerja hanya berhubungan dengan pendekatan kinerja. Interaksi tiga arah meningkatkan persentase varians yang dijelaskan dari model ke tingkat yang kecil. Kesimpulan dari efek moderasi relatif kuat dalam asosiasi pendekatan kinerja dengan perilaku kerja kontraproduktif. Hasil menunjukkan keakuratan dasar teoritis studi, serta kebutuhan untuk kelanjutannya dengan mempertimbangkan jenis perilaku kerja kontraproduktif dan komponen DT.

Selanjutnya, alasan peneliti melakukan penelitian ini karna menganggap karyawan adalah salah satu aset terpenting dari sebuah perusahaan organisasi. Untuk mempertahankan mereka, penting untuk mengevaluasi dan menganalisis hubungan pertukaran karyawan dan organisasi, yang dikenal sebagai kontrak psikologis, olehnya itu melihat hasil studi Malik & Khalid (2016) yang menguji dampak pengingkaran kontrak psikologis terhadap *turnover intention* karyawan dengan peran mediasi keterikatan kerja. 302 karyawan yang menjadi sampel dari Bank swasta di kabupaten Lahore di Negara Pakistan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara pengingkaran kontrak psikologis dengan keterikatan kerja. Demikian pula, keterikatan kerja berkorelasi negatif dengan *turnover intention* karyawan. Keterikatan kerja juga *partially mediates* antara pengingkaran kontrak psikologis dengan *turnover intention*. Peneliti menyimpulkan bahwa jika karyawan

merasakan pengingkaran kontrak psikologis maka itu mengarah pada keterikatan kerja yang rendah dan *turnover intention* yang tinggi.

Studi Fan *et al.* (2021) menguji dampak perilaku menyimpang terkait pekerjaan pada tingkat pemulihan karyawan hotel dan keterlibatan kerja. Data dari 74 karyawan hotel selama 10 hari kerja berturut-turut dikumpulkan untuk memeriksa efek dari perilaku menyimpang, terkait pekerjaan dan apakah identitas moral dapat mengintensifkan atau mengurangi konsekuensi positif dari perilaku ini. Temuan menunjukkan bahwa perilaku menyimpang terkait pekerjaan memberikan pengaruh positif langsung pada tingkat pemulihan. Selain itu, perilaku menyimpang terkait pekerjaan memiliki efek tidak langsung positif pada keterlibatan kerja melalui tingkat pemulihan. Selain itu, efek yang diamati dimoderasi oleh identitas moral, sehingga efek ini menjadi lebih kuat di antara karyawan dengan identitas moral rendah.

Selanjutnya Gruithuijzen (2019) meneliti hubungan antara *career development opportunities* terhadap perilaku kerja kontraproduktif, dimediasi *work pressure* dan keterikatan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara *career development opportunities* terhadap perilaku kerja kontraproduktif dan *work pressure* dan keterikatan kerja memediasi hubungan *career development opportunities* terhadap perilaku kerja kontraproduktif.

Selanjutnya, Hu *et al.* (2017) temuan dari penelitiannya menunjukkan keterikatan kerja memberikan efek negatif terhadap perilaku

kerja kontraproduktif, namun memberikan efek positif terhadap OCB. Kesimpulannya, *organizational support* yang tepat sangat diperlukan untuk meningkatkan keterikatan kerja di tempat kerja, sekaligus mampu mencegah terjadinya perilaku kerja kontraproduktif.

Hur *et al.* (2018) penelitiannya menguji bagaimana *CSR perceptions* dalam mempengaruhi *customer-directed* (perilaku kerja kontraproduktif) serta ingin menguji peran mediasi *job calling* dan *organizational civility norms*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *CSR perceptions* berhubungan negatif dengan perilaku kerja kontraproduktif yang diarahkan pelanggan. Kedua, *organizational civility norms* karyawan memediasi hubungan antara *CSR perceptions* terhadap perilaku kerja kontraproduktif yang diarahkan pelanggan. Ketiga, *job calling* juga memediasi hubungan antara *CSR perceptions* terhadap perilaku kerja kontraproduktif yang diarahkan kepada pelanggan.

Selanjutnya, penelitian Yin (2017) menunjukkan bahwa keterikatan kerja secara positif mempengaruhi *performance* terhadap OCB, dan secara negatif mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif, keterikatan kerja secara negatif mempengaruhi *work outage*, dan *organizational justice* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap keterikatan kerja dan perilaku kerja kontraproduktif.

Selanjutnya penelitian Marica (2018) yang menguji peran keterikatan kerja terhadap *proactive personality* dalam memprediksi *proactive work behavior* tempat kerja. 120 sampel dari karyawan

dikumpulkan melalui kuesioner online dari organisasi non-pemerintah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterikatan kerja ditemukan mampu menjadi prediktor *proactive work behavior*.

Selanjutnya, Chhetri (2017a) penelitiannya menguji variabel *core self-evaluation* dan *perceived organizational support* sebagai anteseden dari keterikatan kerja terhadap *task performance* dan OCB. Selain itu, juga menguji dampak mediasi keterikatan kerja. 285 karyawan bank di Nepal menjadi responden. Analisis regresi berganda hirarki dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hasil regresi menunjukkan hubungan positif signifikan antara variabel anteseden terhadap keterikatan kerja, keterikatan kerja juga berhubungan positif signifikan terhadap *task performance* dan OCB. Keterikatan kerja juga terbukti mampu menurunkan perilaku kerja kontraproduktif dan meningkatkan OCB.

Selanjutnya, Wu & Wu (2019) dalam studinya menguji hubungan *emotional contagion* (penularan emosi positif dan negatif) supervisor terhadap *innovative behavior* oleh karyawan bagian pemasaran yang bergerak di perusahaan mobile di China, dan juga menguji peran mediasi keterikatan kerja dan *surface acting*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *positive emotions* karyawan memediasi *supervisor's positive emotions* terhadap keterikatan kerja, keterikatan kerja juga berpengaruh positif terhadap *employee's positive feelings* terhadap *innovative behaviour*, dan *employee's negative feelings* tidak memediasi secara signifikan terhadap

*employee's negative feelings* terhadap *surface acting* dan *innovative behavior*.

Terakhir dari penelitian terdahulu mengenai hubungan keterikatan kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif, Sahoo & Mohanty (2019) dalam studi kualitatifnya yang bertujuan untuk mengetahui dampak keterikatan kerja terhadap OCB dan perilaku kerja kontraproduktif. Riset ini berfokus pada penelitian yang dilakukan di sektor jasa, literatur dikumpulkan dari data sekunder yaitu dari artikel, majalah, jurnal ilmiah dll. Representasi didasarkan pada hubungan antara keterikatan kerja terhadap OCB dan perilaku kerja kontraproduktif dari abad ke-20. Temuan penelitian kualitatif ini menggambarkan keterkaitan yang kuat antara dimensi keterikatan kerja terhadap OCB dan perilaku kerja kontraproduktif. dimensi tertentu dari keterikatan kerja seperti penyerapan, dedikasi, dan semangat, ternyata lebih kuat dan lebih disarankan oleh peneliti dalam memprediksi OCB dan perilaku kerja kontraproduktif.

Dari hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan keterikatan kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Hubungan antara karyawan dan organisasi didasarkan pada hubungan pertukaran sosial yang setara, mengacu pada teori pertukaran sosial yang menekankan bahwa interaksi di antara orang-orang dibangun untuk menjaga keseimbangan antara proses *input* dan *output*, seperti ketika karyawan secara psikologis memberikan keterikatan kerja yang tinggi kepada organisasi, karyawan berharap akan menerima *reward* yang tinggi

pula dari organisasi, atau ketika karyawan dengan keterikatan kerja yang rendah akan menerima *reward* yang rendah pula dari organisasi. Berdasarkan sudut pandang teori pertukaran sosial, jika organisasi melibatkan karyawan dalam kegiatan positif, karyawan akan berpikir bahwa mereka diperhatikan oleh organisasi, sehingga perilaku kerja kontraproduktif di tempat kerja dapat diturunkan. Berdasarkan kajian penelitian terdahulu hubungan keterikatan kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif, maka penulis merumuskan hipotesis ke-5 dalam penelitian ini sebagai berikut:

**H5 : Keterikatan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Perilaku kerja kontraproduktif**

#### **2.7.6. Pengaruh kepercayaan organisasi dalam memediasi hubungan antara pengingkaran kontrak psikologis terhadap perilaku kerja kontraproduktif**

Dalam sebuah penelitian, variabel dapat dikatakan memediasi ketika variabel tersebut mempengaruhi hubungan antara variabel eksogen dan variabel endogen (Ghozali, 2011), dalam hal ini penelitian terdahulu telah menjelaskan secara terpisah hubungan antar variabel pengingkaran kontrak psikologis, kepercayaan organisasi dan perilaku kerja kontraproduktif, seperti hubungan variabel eksogen (pengingkaran kontrak psikologis) terhadap variabel mediasi (kepercayaan organisasi), begitupun hubungan

variabel kepercayaan organisasi terhadap variabel endogen (perilaku kerja kontraproduktif).

Ketika karyawan memandang pemimpin mereka menempatkan segala sesuatu sesuai dengan norma organisasi terhadap karyawan, maka kepercayaan akan meningkat, sebagai imbalannya perilaku positif karyawan mempengaruhi sikap mereka terhadap pekerjaan (Pradhan dan Pradhan. 2016), demikian juga ketika karyawan percaya bahwa suatu organisasi telah memenuhi kewajibannya seperti mendukung atau memenuhi janji, itu berarti kontrak psikologis telah terpenuhi, dan sebagai pertukaran, karyawan akan menunjukkan perilaku yang baik (Azim *et al.* 2015). Namun, jika satu pihak menganggap bahwa pihak organisasi gagal memenuhi kewajiban atau janjinya, maka itu adalah pelanggaran kontrak psikologis. Akibatnya, karyawan dapat merasakan diri mereka dikhianati, hal ini dapat menyebabkan karyawan merasa frustrasi, marah dan selanjutnya mempengaruhi perilaku negatif atau menyimpang (Li & Chen, 2018).

Setelah penulis melakukan *literature review* terhadap penelitian terdahulu, dimana hubungan pengingkaran kontrak psikologis terhadap kepercayaan organisasi berpengaruh negatif. Seperti penelitian: Haque *et al.* (2016), Bonilla (2018), Saboor *et al.* (2017), Davis & Van der Heijden (2018), Baec & Shin (2017), Van der We sthuizen (2016), Van der Westhuizen *et al.* (2018) , Bae &

Shin (2017), Bae & Shin (2016), Gupta *et al.* (2016), Lv & Xu (2018) Nazli dan Khairuddin (2018), Malik & Khalid (2016), Rai & Agarwal (2017) , Ampofo (2021) , Gordon (2019) dan Gupta & Khatri (2021). Meskipun ada beberapa temuan yang berbeda, namun secara garis besarnya bahwa persepsi individu terhadap pengingkaran kontrak psikologis yang dilakukan organisasi berdampak pada turunnya nilai kepercayaan terhadap organisasi dan pemimpin.

Pada hubungan kepercayaan organisasi terhadap perilaku kerja kontraproduktif juga demikian, hasil riset terdahulu juga variatif, namun secara garis besarnya, hasil temuan berhubungan negatif seperti temuan: Yao (2019), Rayan *et al.* (2018), Issa (2015), Fettahlioglu & Afsar (2016), Yildiz (2019), Schabram *et al.* (2018), Cingoz & Kaplan (2015), Latif *et al.* (2017), Gatling *et al.* (2017), Mo & Shi (2017), Kwon (2017), Rahim *et al.* (2018), Archimi *et al.*(2018), Akhigbe & Sonye (2017), Park *et al.* (2020), dan Rosemary *et al.* (2020). Tingginya kepercayaan individu mampu menekan atau menurunkan perilaku kerja kontraproduktif di tempat kerja, begitupun sebaliknya jika kepercayaan menurun maka perilaku kerja kontraproduktif di tempat kerja akan meningkat.

Dari uraian secara terpisah hubungan pengingkaran kontrak psikologis terhadap kepercayaan organisasi, dan kepercayaan organisasi terhadap perilaku kerja kontraproduktif, maka dalam hipotesis ini, penulis akan menguji pengaruh pengingkaran kontrak

psikologis terhadap perilaku kerja kontraproduktif melalui variabel mediasi kepercayaan organisasi. Berdasarkan *literature review* hubungan antar variabel pengingkaran kontrak psikologis terhadap kepercayaan organisasi dan kepercayaan organisasi terhadap perilaku kerja kontraproduktif, maka penulis merumuskan hipotesis ke-6 sebagai berikut:

**H6 : Kepercayaan organisasi memediasi hubungan antara pengingkaran kontrak psikologis terhadap perilaku kerja kontraproduktif.**

**2.7.7. Pengaruh keterikatan kerja dalam memediasi hubungan antara pengingkaran kontrak psikologis terhadap perilaku kerja kontraproduktif**

Seperti variabel mediasi sebelumnya bahwa variabel dapat dikatakan memediasi ketika variabel tersebut mempengaruhi hubungan antara variabel eksogen dan variabel endogen (Ghozali, 2011), dalam hal ini penelitian terdahulu telah menjelaskan secara terpisah hubungan antar variabel pengingkaran kontrak psikologis, keterikatan kerja dan perilaku kerja kontraproduktif, seperti hubungan variabel eksogen pengingkaran kontrak psikologis terhadap variabel mediasi keterikatan kerja, begitupun hubungan variabel keterikatan kerja terhadap variabel endogen perilaku kerja kontraproduktif. Setelah penulis melakukan *literature review* terhadap hubungan pengingkaran kontrak psikologis terhadap

keterikatan kerja. Hasilnya berpengaruh negatif seperti temuan: Gupta & Khatri (2021), Gordon (2019), Ampofo (2021), Rai & Agarwal (2017), Malik & Khalid (2016), Nazli & Khairuddin (2018), Lv & Xu (2018), Gupta *et al.* (2016), Bae & Shin (2016), Bae & Shin (2017), Van der Westhuizen *et al.* (2018), Van der Westhuizen (2016), Baec & Shin (2017), Davis & Van der Heijden (2018), Haque *et al.* (2016), dan Saboor *et al.* (2017). Meskipun ada beberapa temuan yang berbeda, namun secara garis besarnya bahwa persepsi individu terhadap pengingkaran kontrak psikologis yang dilakukan organisasi memicu individu untuk tidak terlibat dalam pekerjaan-pekerjaan penting di dalam organisasi, hal ini membuat individu tidak berdedikasi, dan memicu individu untuk tidak mengeluarkan kemampuan terbaiknya di tempat kerja.

Pada hubungan keterikatan kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif juga demikian, hasil studi terdahulu juga variatif, namun secara garis besarnya, hasil temuan berhubungan negatif. Seperti temuan: Ojeleye *et al.* (2021), Karatepe *et al.* (2020), Ott *et al.* (2019), Lebron *et al.* (2018), Kura *et al.* (2019), Einarsen *et al.* (2018), Lehmann *et al.* (2016), Bagyo (2016), Derbis. (2021), Malik & Khalid (2016), Fan *et al.* (2021), Gruithuijzen (2019), Hu *et al.* (2017), Hur *et al.* (2018), Yin (2017), Marica (2018), Chhetri (2017a), Wu & Wu (2019) dan Sahoo & Mohanty (2019).

Individu yang sering terlibat atau dilibatkan dalam pekerjaan akan mengurangi kesempatan melakukan praktek perilaku kerja kontraproduktif, sebab individu yang mempunyai keterikatan kerja yang tinggi, secara mental individu yang bersangkutan telah siap menghadapi resiko, kondisi maupun tantangan yang menyangkut dengan dinamika pekerjaan yang dihadapi. Dari uraian hubungan ketiga variabel pengingkaran kontrak psikologis, keterikatan kerja dan perilaku kerja kontraproduktif, maka dalam hipotesis ini, penulis akan menguji pengaruh pengingkaran kontrak psikologis terhadap perilaku kerja kontraproduktif melalui variabel mediasi keterikatan kerja. Berdasarkan *literature review* hubungan antar variabel pengingkaran kontrak psikologis terhadap keterikatan kerja dan keterikatan kerja terhadap pengingkaran kontrak psikologis, maka penulis merumuskan hipotesis ke-7 sebagai berikut:

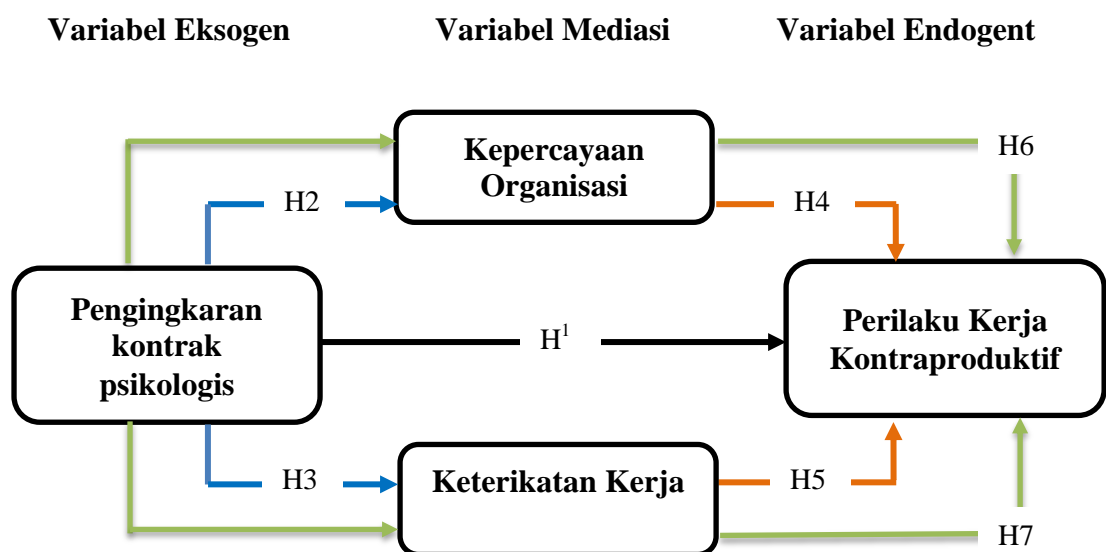
**H7 : Keterikatan kerja memediasi hubungan antara pengingkaran kontrak psikologis terhadap perilaku kerja kontraproduktif.**

## **2.8. Kerangka Model Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu pada Tabel 3, maka dapat diketahui bahwa relevansi dari penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah jenis penelitiannya, karena pada penelitian terdahulu memiliki ciri yang sama, yakni merupakan penelitian dengan model *causalitas* atau (hubungan/pengaruh) dan variabel yang ada dalam penelitian terdahulu mempunyai relevansi dengan penelitian yang sedang dilakukan, dimana

variabel eksogen dari penelitian terdahulu dengan variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengingkaran kontrak psikologis sedangkan variabel endogen yang digunakan dalam penelitian ini adalah perilaku kerja kontraproduktif. Obyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Provinsi Sulawesi Barat.

Perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada variabel mediasi, variabel mediasi dalam penelitian ini adalah variabel kepercayaan organisasi, dan keterikatan kerja, selain itu teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis *Structure Equation Model* (SEM). Maka penelitian ini bermaksud untuk menguji pengaruh pengingkaran kontrak psikologis terhadap perilaku kerja kontraproduktif dengan kepercayaan organisasi, dan keterikatan kerja sebagai variabel yang memedeiasi. Adapun kerangka model penelitiannya pada Gambar 2.3.



**Gambar 2.3**  
**Kerangka Model Penelitian**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

Pada bab ini berisi tentang metode penelitian yang digunakan dalam studi ini. Seluruh langkah-langkah prosedur lengkap dijabarkan dalam bab ini. Hal ini bertujuan agar para pembaca dapat mengambil pertimbangan mengenai kesimpulan yang didapatkan dari hasil studi ini. Setiap metode yang digunakan tentu saja akan memberikan pengertian yang berbeda meskipun kesimpulan terdengar sama.

Bab ini membahas perihal metode penelitian. Metode penelitian secara umum diklasifikasikan menjadi 5, yaitu: Paradigma dan rancangan penelitian, populasi sampel dan teknik pengambilan sampel, instrumen penelitian, definisi operasional variabel, dan metode analisis data.

#### **3.1. Paradigma dan Rancangan Penelitian**

Creswell *et al.* (2011) penelitian kuantitatif menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka yang bertujuan menguji hipotesis dengan mempertimbangkan: paradigma, strategi, metode, pengalaman pribadi, kemampuan sebagai pertimbangan untuk memilih metode penelitian. Metodologi penelitian sebagai langkah holistik yang digunakan seorang peneliti dalam memulai suatu karya penelitian. Oleh karena itu, metode penelitian kuantitatif berkaitan dengan variabel kuantifikasi dan analisis untuk mendapatkan hasil. Ini melibatkan

pemanfaatan dan analisis data numerik menggunakan teknik statistik spesifik untuk menjawab pertanyaan seperti siapa, berapa banyak, apa, di mana, kapan, berapa banyak, dan bagaimana (Leedy & Ormrod, 2010; Williams, 2011). Penelitian ini didesain dengan menggunakan metode kausalitas. Metode kausalitas tersebut dimaksudkan untuk menjelaskan adanya hubungan sebab akibat (*cause effect*) atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi diantara beberapa konsep atau beberapa variabel yang diteliti (Van der Laan, 2003). Pola hubungan sebab akibat yang menjadi fokus penelitian adalah variabel eksogen pengingkaran kontrak psikologis. Selanjutnya kepercayaan organisasi, dan keterikatan kerja yang berperan sebagai variabel mediasi. sedangkan variabel endogennya adalah perilaku kerja kontraproduktif.

Pada rancangan penelitian, kerangka atau sketsa yang didesain oleh peneliti sebagai rencana penelitian (*research plan*). Dalam melakukan penelitian, terlebih lagi untuk penelitian kuantitatif, salah satu langkah yang penting ialah membuat desain penelitian. Desain penelitian adalah suatu strategi untuk mencapai tujuan penelitian yang telah ditetapkan dan berperan sebagai pedoman atau penuntun peneliti pada seluruh proses penelitian. Salam (2003) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa rancangan atau desain penelitian adalah suatu informasi yang menjelaskan tentang proses dan perencanaan serta pelaksanaan suatu penelitian baik, mengenai cara pengumpulan data hingga analisis dan interpretasi data agar penelitian dapat dilaksanakan dengan baik.

Penelitian ini dilaksanakan dengan metode survei dimana pengumpulan data primer yang diperoleh secara langsung dari sumbernya yaitu para responden melalui instrumen penelitian atau kuesioner. Metode ini memerlukan adanya kontak atau hubungan antara peneliti dengan subyek penelitian (responden) untuk memperoleh data yang diperlukan. Pada penelitian ini yang menjadi responden adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) Provinsi Sulawesi Barat.

Penelitian ini juga disebut sebagai *explanatory research* karena tujuannya adalah untuk menjelaskan hubungan kausalitas antara variabel melalui pengujian hipotesis dan juga merupakan penelitian konklusif karena memenuhi karakteristik sebagai berikut: 1) Untuk mengkaji hipotesis mengenai hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Pembuktian hipotesis mengenai pengaruh antara: 1) Variabel pengingkaran kontrak psikologis terhadap perilaku kerja kontraproduktif. 2) Variabel pengingkaran kontrak psikologis terhadap kepercayaan organisasi, 3) Variabel pengingkaran kontrak psikologis terhadap keterikatan kerja. 4) Variabel kepercayaan organisasi terhadap perilaku kerja kontraproduktif . 5) Variabel keterikatan kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif . 6) Variabel kepercayaan organisasi dalam memediasi hubungan pengingkaran kontrak psikologis terhadap perilaku kerja kontraproduktif, dan 7) Variabel keterikatan kerja dalam memediasi hubungan pengingkaran kontrak psikologis terhadap perilaku kerja kontraproduktif .

Dalam penelitian ini juga digunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mendiskripsikan kondisi empirik dari perilaku kerja kontraproduktif, khususnya Aparatur Negeri Sipil (ASN) di Provinsi Sulawesi Barat, sehingga diperoleh gambaran tentang kondisi perilaku kerja kontraproduktif, sesuai tujuan penelitian ini.

Pemodelan statistik yang digunakan adalah dengan menggunakan pendekatan *Structure Equation Modeling* (SEM) yang bisa melakukan pendekatan secara lebih kompleks. Model SEM ini dikembangkan sebagai alternatif untuk membuktikan kebenaran teori yang didasarkan pada fakta empirik dilapangan dengan menggunakan ukuran sampel data minimal 100 sampel data (Hair *et al.*, 1995).

## **3.2. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling**

### **3.2.1. Populasi Penelitian**

Menurut Kotrilik & Higgins (2001) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Cooper & Emory (1995) populasi merupakan kumpulan individu atau obyek penelitian yang memiliki kualitas-kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan. Berdasarkan kualitas dan ciri tersebut, populasi dapat dipahami sebagai sekelompok individu atau obyek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik.

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Provinsi Sulawesi Barat. Sampai pada akhir tahun 2019 tercatat jumlah pegawai sebanyak 30.845 orang yang tersebar di enam Kabupaten Provinsi Sulawesi Barat ditambah pegawai Provinsi Sulawesi Barat. Populasi penelitian pada Tabel 3.1.

**Tabel 3.1**  
**Jumlah ASN Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Barat 2019**

Kabupaten Kota		Jenis Kelamin		
		Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
1.	Majene	2.231	2.530	4.761
2.	Polewali Mandar	2.833	3.583	6.416
3.	Mamasa	2.457	2.147	4.604
4.	Mamuju	2.121	2.460	4.581
5.	Pasangkayu	1.610	1.732	3.342
6.	Mamuju Tengah	772	751	1.523
7.	ASN Provinsi Sulbar	3.011	2.607	5.618
Total ASN di Provinsi Sulawesi Barat		15.035	15.810	30.845

Sumber: BKD Provinsi Sulawesi Barat

### 3.2.2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Mengingat keterbatasan waktu dan tidak memungkinkan peneliti untuk menggunakan seluruh populasi tersebut, maka penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini penentuan jumlah sample penelitian berdasarkan Hair (1995) dimana ukuran jumlah sampel minimal yang harus dipenuhi adalah minimum berjumlah antara 100 sampai dengan 200 sampel, dan apabila menggunakan perbandingan 6 (enam) skala observasi untuk setiap *estimated parameter* item pernyataan kuesioner penelitian, maka diketahui jumlah sampel yang disarankan adalah sebanyak = 6 x 48

parameter item kuesioner penelitian, yaitu sebanyak 288 sampel penelitian. *6-point Likert* digunakan dengan tujuan untuk mempermudah responden dalam menjawab pertanyaan yang disajikan dan menghindari jawaban bias, skala *6-point Likert* cenderung menghasilkan nilai reliabilitas yang tinggi, sehingga penggunaannya untuk penelitian ini akan sangat baik Chomeya (2010).

### **3.2.3. Teknik Sampling**

Menurut Fleetwood (2018) teknik sampling adalah teknik memilih anggota organisasi individu atau bagian dari populasi untuk membuat kesimpulan statistik, dan memperkirakan karakteristik seluruh populasi. Dalam studi ini teknik *sampling* yang akan digunakan adalah metode *proporsional sampling*. *Proporsional sampling* (juga dikenal sebagai *judgement*, selektif atau subyektif *sampling*) adalah teknik pengambilan sampel di mana peneliti mengandalkan penilaiannya sendiri ketika memilih anggota populasi untuk berpartisipasi dalam penelitian (Chen *et al.*, 2001).

Menurut Chen *et al.* (2001) Untuk menentukan besarnya sampel pada setiap kelas dilakukan dengan alokasi proporsional agar sampel yang diambil lebih proporsional dengan cara: Jumlah ASN Perdaerah =  $\frac{\text{Jumlah Sampel}}{\text{Jumlah Populasi}} \times \text{jumlah tiap level}$ . Untuk keterangan lebih jelas dapat dilihat dalam Tabel 3.2.

**Tabel 3.2**  
**Perhitungan Jumlah Sampel**

No	Kabupaten Kota dan Provinsi	Perhitungan	Jumlah Sampel
1.	ASN Majene	$(288/30.845) \times 4.761 =$	44
2.	ASN Polewali Mandar	$(288/30.845) \times 6.416 =$	60
3.	ASN Mamasa	$(288/30.845) \times 4.604 =$	43
4.	ASN Mamuju	$(288/30.845) \times 4.581 =$	43
5.	ASN Pasangkayu	$(288/30.845) \times 3.342 =$	31
6.	ASN Mamuju Tengah	$(288/30.845) \times 1.523 =$	14
7.	ASN Provinsi Sulbar	$(288/30.845) \times 5.618 =$	53
Total Sampel			288

### 3.3. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket atau kuisisioner yang dibuat sendiri oleh peneliti. Wilkinson & Birmingham (2003) menjelaskan bahwa instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan, mengukur, dan menganalisis data yang terkait dengan minat penelitian. Alat-alat ini paling umum digunakan dalam ilmu kesehatan, ilmu sosial, dan pendidikan untuk menilai pasien, klien, siswa, guru, staf, dll. Instrumen penelitian dapat mencakup wawancara, tes, survei, atau daftar periksa. Instrumen Penelitian biasanya ditentukan oleh peneliti dan terikat pada metodologi penelitian, dengan demikian, untuk mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah, fenomena alam maupun sosial. Instrumen yang digunakan dimaksudkan untuk menghasilkan data yang akurat yaitu dengan menggunakan *skala likert*

*Skala likert* yang digunakan untuk menganalisis dengan menggunakan statistika parametrik, misalkan ANOVA (*analysis of variance*) maupun uji t (Carifio & Perla, 2007; Boone & Boone, 2012). Jadi *skala likert* digunakan

untuk mengukur suatu sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang. Berikut adalah skor *skala likert* pada Tabel 3.3

**Tabel 3.3**  
**Skala Pengukuran Variabel**

Jawaban (Tanggapan) Responden	Nilai (Score) OT & WE	Nilai (Score) PCB & CWB
Sangat Tidak Setuju/ Sangat Sering	1	6
Tidak Setuju/ Cukup Sering	2	5
Agak Tidak Setuju/ Sering	3	4
Agak Setuju/ Jarang	4	3
Setuju/ Pernah	5	2
Sangat Setuju/ Tidak Pernah	6	1

Metode pengumpulan data untuk keperluan penelitian ini ditempuh dengan cara sebagai berikut:

### **3.3.1. Studi Lapangan (*Field Research*)**

Metode studi lapangan adalah metode yang meliputi pengamatan pribadi, pengamatan partisipan, etnografi, wawancara, jurnal harian, penelusuran jejak, penilaian rawat jalan, pengamatan populasi, dan pengamatan situasi dan karakteristik (Paluck & Cialdini, 2014). Ini menjelaskan bahwa studi lapangan adalah suatu metode yang dilakukan oleh peneliti dengan cara pengamatan langsung terhadap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi.

### **3.3.2 Observasi**

Menurut Kawulich (2012) observasi adalah sebagai alat untuk mengumpulkan data. Untuk memperoleh data dengan observasi maka harus mengetahui keberadaan objek, situasi, konteks dan maknanya dalam upaya mengumpulkan data penelitian.

### **3.3.3 Kuesioner**

Kuesioner yaitu lembaran naskah berisi pertanyaan atau pernyataan yang dapat memberikan informasi mengenai masing-masing variabel yang diteliti, dalam penelitian ini berkaitan dengan masalah pengingkaran kontrak psikologis (variabel eksogen), kepercayaan organisasi (variabel mediasi 1), dan keterikatan kerja (variabel mediasi 2) terhadap perilaku kerja kontraproduktif (variabel endogen). Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner atau angket langsung yang tertutup karena responden hanya tinggal memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap benar atau sesuai dengan yang dialami.

### **3.3.4 Penelitian Kepustakaan**

Mempelajari dan melakukan telaah literatur berupa jurnal, artikel, *text book*, peraturan pemerintah dan perundang-undangan yang dijadikan bahan kajian dan sumber referensi dalam studi ini.

## **3.4. Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional variabel adalah definisi yang menunjukkan domain spesifik yang diukur dalam artikel yang memenuhi syarat (Church, 2005). Variabel Penelitian pada penelitian ini terdapat 1 (satu) variabel eksogen, 1 (satu) variabel endogen dan 2 (dua) variabel mediasi. Berikut merupakan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

### 3.4.1. Variabel Endogen

Variabel endogen adalah variabel yang diamati dan diukur untuk menentukan pengaruh yang disebabkan oleh variabel eksogen. Dalam penelitian ini variabel endogen yang digunakan adalah perilaku kerja kontraproduktif.

#### 3.4.1.1. Perilaku kerja kontraproduktif

Perilaku kerja kontraproduktif mengacu pada perilaku oleh karyawan yang membahayakan organisasi atau anggota organisasinya dan mencakup tindakan seperti pencurian, sabotase, pelecehan verbal, upaya menahan informasi, berbohong, menolak untuk bekerja sama dan serangan fisik” (spector & fox, 2002; spector & zhou, 2014). Perilaku kerja kontraproduktif didefinisikan oleh sackett (2002) bahwa setiap perilaku yang disengaja pada anggota organisasi yang dilihat oleh organisasi bertentangan dengan kepentingan dan norma organisasi. Karyawan yang terlibat dalam perilaku kerja kontraproduktif adalah sesuatu yang tidak pantas, dan merusak kinerja organisasi. Dalam studi ini dimensi tolok ukur variabel perilaku kerja kontraproduktif berdasarkan referensi hasil penelitian Spector *et al.* (2006) yang mengategorikan perilaku kerja kontraproduktif menjadi lima dimensi, yaitu:

1. ***Abuse against other*** (penyimpangan/pelanggaran terhadap yang lain) yaitu pelanggaran yang meliputi perilaku berbahaya yang ditujukan pada rekan kerja baik secara fisik maupun psikologis

melalui ancaman, komentar yang tidak baik, mengabaikan orang lain atau mengurangi kemampuan seseorang untuk bekerja secara efektif.

2. **Sabotase** adalah perusakan milik organisasi, penghalangan produksi organisasi atau tindakan merusak, menentang kelancaran kerja, dan pengrusakan fasilitas organisasi.
3. **Production deviance** (penyimpangan produksi) adalah kegagalan untuk melaksanakan tugas secara efektif. Penyimpangan dari tanggungjawab, sering menunda pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.
4. **Theft** terkait pengambilan properti milik organisasi tanpa izin.
5. **Withdrawal**, penarikan diri, terdiri dari perilaku yang membatasi jumlah waktu kerja dari yang ditentukan oleh organisasi seperti datang terlambat atau pulang kerja lebih awal.

### **3.4.2. Variabel Eksogen**

Variabel eksogen merupakan variabel stimulus atau variabel yang mempengaruhi variabel lain. Pada penelitian ini, variabel eksogen yang digunakan adalah pengingkaran kontrak psikologis.

#### **3.4.2.1. Pengingkaran kontrak psikologis**

Morrison & Robinson (1997) menggambarkan pengingkaran kontrak psikologis sebagai kegagalan pemimpin atau organisasi untuk memenuhi kewajiban mereka terhadap karyawan. Dalam penelitian ini dimensi tolok ukur variabel pengingkaran kontrak psikologis, mengacu pada referensi teori. Menurut De Vos *et al.* (2003) mengemukakan lima

aspek dalam pengingkaran kontrak psikologis. Kelima aspek tersebut adalah sebagai berikut:

1. ***Career development***, merujuk pada peluang untuk mendapatkan promosi dan pengembangan dalam organisasi atau lingkungan kerja. Aspek ini memiliki tiga indikator yakni kesempatan untuk promosi, kesempatan untuk pengembangan karir dalam organisasi, dan kesempatan untuk tumbuh (mengembangkan kemampuan diri karyawan).
2. ***Job content***, merujuk pada tersedianya pekerjaan yang menantang, menarik, dan variatif. Aspek ini memiliki tiga indikator yakni, menentukan keputusan sendiri dalam bekerja, kesempatan untuk menunjukkan kemampuan diri dan keterampilan, yang ketiga pekerjaan yang memiliki tanggung jawab.
3. ***Social atmosphere***, merujuk pada tersedianya lingkungan kerja yang menyenangkan dan kooperatif. Aspek ini memiliki dua indikator yakni hubungan baik antar rekan kerja dan komunikasi baik antar rekan kerja.
4. ***Financial reward***, merujuk pada tersedianya imbalan yang layak. Aspek ini memiliki dua indikator yakni upah finansial untuk performa luar biasa dan bonus dari hasil kerja.
5. ***Work-life balance***, merujuk pada rasa hormat dan adanya pengertian dari pihak organisasi untuk kehidupan pribadi karyawan. Aspek ini memiliki dua indikator yakni respek terhadap

situasi pribadi, kesempatan untuk mendapat waktu yang fleksibilitas pada jam kerja.

### **3.4.3. Variabel Mediasi**

Menurut Tuckman (1991) variabel mediasi adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel eksogen dengan variabel endogen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyalur / antara variabel eksogen dengan variabel endogen, sehingga variabel eksogen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel endogen. Pada penelitian ini, variabel mediasi yang digunakan adalah kepercayaan organisasi, dan keterikatan kerja.

#### **3.4.3.1. Kepercayaan organisasi**

Kepercayaan organisasi melibatkan kepercayaan karyawan terhadap organisasi, manajer, dan rekan kerjanya (Bute, 2011). Karena kepercayaan organisasi memainkan peran penting dalam tingkat kebahagiaan dan antusiasme karyawan saat mereka bekerja (Sakar, 2010), itu lebih dari sekadar elemen penting dari organisasi modern, itu dianggap sebagai perekat yang memegang semuanya bersama (Barutcugil, 2002).

Dimensi dan tolok ukur yang digunakan pada variabel kepercayaan organisasi berdasarkan referensi dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tokgoz & Seymen, 2013; Mayer *et al.*, 1995; Bonoma,

1976; Solomon, 1960; Mishra, 1993; Coleman, 1994; dan Anderson & Nurus, 1990 dengan menggunakan tolak ukur sebagai berikut:

1. **Kepercayaan pada organisasi.** Kepercayaan pada organisasi mengekspresikan keyakinan karyawan bahwa komitmen dan perilaku organisasi konsisten ketika mereka menghadapi situasi yang tidak pasti atau berisiko (Tokgoz & Seymen, 2013) dengan kata lain, itu adalah persepsi karyawan tentang dukungan yang diberikan oleh organisasi (Mishra *et al.*, 1990).
2. **Kepercayaan pada manajer/pemimpin.** Kepercayaan pada pemimpin didefinisikan sebagai harapan berdasarkan kata, kata atau penjelasan tertulis oleh seseorang atau kelompok, menurut penelitian yang berhubungan dengan kepercayaan antarpribadi (Tokgoz & Seymen, 2013).
3. **Kepercayaan pada rekan kerja.** Kepercayaan pada rekan kerja didefinisikan sebagai keyakinan pada tindakan karyawan terhadap satu sama lain, kejujuran dalam ucapan dan niat baik mereka. Karyawan perlu tahu bahwa itikad baik dan keterampilan profesional mereka tinggi untuk mencapai persepsi bahwa rekan kerja mereka dapat diandalkan (Tokgoz & Seymen, 2013).
4. **Berani mengambil resiko.** Aspek ini mengacu pada memberikan informasi kepada rekan kerja dan organisasi dengan benar dan apa adanya (Mayer *et al.*, 1995).

5. **Mampu Bekerjasama.** Mudah diajak bekerja sama, khususnya pelaksanaan kebijakan atau strategi organisasi (Solomon, 1960).
6. **Menyediakan informasi yang benar.** Karyawan yang percaya terhadap organisasinya akan memberikan informasi apapun baik itu sifatnya negatif atau positif terhadap organisasi (Mishra, 1993).
7. **Memperbolehkan pengaruh orang terhadap diri karyawan.** Aspek ini mengacu pada cenderungnya sikap seseorang pada organisasi (Bonoma, 1976).
8. **Menyerahkan atau mempercayakan *resources*** atau kekuasaan ketangan orang lain (Coleman, 1994). *Resources* dalam sebuah organisasi diantaranya adalah uang, waktu, ide, skill dan lai-lain. Aspek ini mengacu pada komitmen seseorang terhadap organisasi.
9. **Memiliki komitmen terhadap kemungkinan gagal** yang diakibatkan oleh tindakan pihak lain atau organisasi (Anderson & Nurus, 1990). Ketika karyawan menggantungkan hidupnya terhadap organisasi dan percaya bahwa organisasi akan merealisasikan kepentingan pribadinya, maka karyawan akan menyerahkan sepenuhnya proses pencapaian tujuan tersebut, sehingga hasil dari upaya bersama dapat diterima dengan penuh tanggung jawab oleh karyawan.

#### **3.4.3.2. Keterikatan kerja**

Keterikatan kerja adalah keadaan psikologis motivasi yang eksogen, persisten, dan luas yang menyertai investasi perilaku energi

pribadi (Schaufeli & Bakker, 2010). Sebagai keadaan motivasi psikologis, keterikatan kerja adalah respon atau reaksi terhadap pekerjaan seseorang (Schaufeli *et al.*, 2006; Meyer *et al.*, 2010; Schaufeli & Bakker, 2010). Seperti yang didefinisikan oleh Kahn (1990) keterlibatan secara khusus terkait dengan karyawan yang melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh. Dimensi tolok ukur variabel keterikatan kerja ini mengacu pada kajian teori dan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Schaufeli *et al.*, 2006) sebagai berikut:

1. **Kekuatan (*Vigor*)**. Meliputi tingginya energi dan semangat yang dirasakan disertai kegembiraan, kerelaan untuk memberikan usaha maksimal terhadap setiap kinerjanya, dan ketahanan mental ketika menemui kesulitan dalam bekerja.
2. **Pengabdian (*dedication*)**. Merupakan suatu kondisi ketika karyawan mempunyai keterlibatan yang kuat dengan pekerjaannya, dan munculnya perasaan tertantang, antusias, dan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukannya tersebut dapat memberikan inspirasi yang signifikan bagi dirinya, baik secara sosial maupun personal.
3. **Penghayatan (*absorption*)**. Meliputi konsentrasi dan kesenangan hati, sehingga merasa sulit untuk melepas pekerjaannya dan merasakan bahwa waktu berlalu sangat cepat selama bekerja.

#### **3.4.4. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian**

Berikut disajikan Tabel 3.4 kisi-kisi instrument penelitian dari masing-masing variabel beserta dimensi yang membentuknya

**Tabel 3.4**  
**Kisi-Kisi Instrumen Penelitian**

Variabel	Dimensi	Item Pertanyaan
Perilaku kerja kontraproduktif (Spector <i>et al.</i> , 2006)	▪ <i>Abuse against other</i>	1
	▪ <i>Sabotase</i>	2
	▪ <i>Production deviance</i>	3, 4 & 5
	▪ <i>Theft</i>	6, 7 & 8
	▪ <i>Withdrawal</i>	9 & 10
Pengingkaran kontrak psikologis (De Vos <i>et al.</i> , 2003)	▪ <i>Career development</i>	1, 2 & 3
	▪ <i>Job Content</i>	4, 5 & 6
	▪ <i>Social Atmosphere</i>	7 & 8
	▪ <i>Financial Reward</i>	9 & 10
	▪ <i>Work-Life Balance</i>	11 & 12
Kepercayaan organisasi (Tokgoz & Seymen, 2013), (Bonoma, 1976), (Solomon, 1960), (Mishra, 1993), (Coleman, 1994), dan (Anderson & Nurus, 1990)	▪ Kepercayaan Pada Organisasi	1 & 2
	▪ Kepercayaan Pada Manajer	3 & 4
	▪ Kepercayaan Pada Rekan Kerja	5 & 6
	▪ Berani Mengambil Resiko	7
	▪ Mau Bekerja Sama	8
	▪ Memberikan Informasi Yang Benar	9
	▪ Memperbolehkan Pengaruh Orang Terhadap Diri Karyawan	10 & 11
Keterikatan kerja (Schaufeli <i>et al.</i> , 2006)	▪ Menyerahkan Atau Mempercayakannya Kepada Organisasi	12
	▪ Komitmen Terhadap Kemungkinan Gagal Akibat Tindakan Organisasi	13
	▪ Kekuatan ( <i>Vigor</i> )	1, 2, 3, 4 & 5
	▪ Dedikasi ( <i>Dedication</i> )	6, 7, 8, 9 & 10
	▪ Penyerapan ( <i>Absorption</i> )	11, 12 & 13

### 3.5. Metode Analisis Data

Penelitian membutuhkan suatu analisis data dan interpretasi yang akan digunakan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian dalam mengungkap fenomena sosial tertentu, sehingga analisis data adalah proses

penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Model penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah model struktur berjenjang, dan untuk menguji hipotesis yang diajukan digunakan teknik analisis SEM (*Structural Equation Modelling*) yang dioperasikan melalui program AMOS.

Alasan yang dikemukakan berkaitan dengan pemakaian SEM karena SEM merupakan sekumpulan teknik statistikal yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan yang relatif rumit secara simultan. Selanjutnya SEM adalah suatu teknik modeling statistik yang bersifat sangat *cross-sectional*, linear dan umum. Termasuk dalam SEM ini ialah analisis faktor (*factor analysis*), analisis jalur (*path analysis*) dan regresi (*regression*). Permodelan melalui SEM juga memungkinkan seorang peneliti dapat menjawab pertanyaan penelitian yang bersifat regresif maupun dimensional. (Sarwono, 2010).

Menganalisis model penelitian dengan SEM dapat mengidentifikasi dimensi-dimensi sebuah konstruk, dan pada saat yang sama dapat mengukur pengaruh atau derajat hubungan antara faktor-faktor yang telah diidentifikasi dimensi-dimensinya. Keunggulan aplikasi SEM dalam penelitian manajemen adalah karena kemampuannya untuk mengkonfirmasi dimensi-dimensi dari sebuah konsep atau faktor yang sangat lazim digunakan dalam manajemen serta kemampuannya untuk mengukur hubungan-hubungan yang secara teoritis. Berikut 6 langkah tahap permodelan dan analisis persamaan struktural, yaitu:

### **3.5.1. Pengembangan Model Teoritis**

Langkah pertama dalam pengembangan model SEM adalah pencarian atau pengembangan model yang mempunyai justifikasi teoritis yang kuat. Seorang peneliti harus melakukan serangkaian telaah pustaka yang intens guna mendapatkan justifikasi atas model teoritis yang dikembangkan. Penelitian ini akan dikembangkan model yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengingkaran kontrak psikologis terhadap perilaku kerja kontraproduktif dimediasi kepercayaan organisasi dan keterikatan kerja pada Aparatur Sipil Negara di Provinsi Sulawesi Barat.

### **3.5.2. Pengembangan Diagram Alur (*Path Diagram*)**

*Path diagram* ini akan mempermudah peneliti melihat hubungan kausalitas yang akan diuji. Adapun dalam menyusun bagan alur dapat digambarkan dengan hubungan antar konstruk melalui anak panah. Anak panah yang digambarkan lurus menyatakan hubungan kausal yang langsung antara satu konstruk dengan konstruk lainnya. Sedangkan garis lengkung antar konstruk dengan anak panah pada setiap ujungnya menunjukkan korelasi antar konstruk. Model ini menunjukkan adanya konstruk-konstruk eksogen dan endogen

Diagram jalur adalah ilustrasi di mana variabel diidentifikasi dan panah dari variabel ditarik ke variabel lain untuk menunjukkan hubungan sebab akibat berdasarkan secara teoritis. Variabel X disebut variabel eksogen. Variabel Y yang disebut sebagai variabel endogen (Stage *et al.*, 2015).

- a. Konstruk eksogen, dikenal juga sebagai *source variables* atau *eksogen variables* yang tidak diprediksi oleh variabel lain dalam model. Konstruk eksogen adalah konstruk yang dituju oleh garis dengan satu ujung panah.
- b. Konstruk endogen, merupakan faktor yang diprediksi oleh satu atau beberapa konstruk yang dapat memprediksi satu atau beberapa konstruk endogen lainnya, tetapi konstruk eksogen hanya dapat berhubungan kausal dengan konstruk endogen.

### **3.5.3. Persamaan Struktural**

Setelah teori atau model teoritis dikembangkan dan digambarkan dalam sebuah diagram alur, peneliti dapat mulai mengkonversikan spesifikasi model tersebut ke dalam rangkaian persamaan.

### **3.5.4. Memilih Jenis Input Matrik dan Estimasi Model yang Diusulkan**

SEM hanya menggunakan matrik varians atau kovarians atau matriks korelasi sebagai data input untuk keseluruhan estimasi yang dilakukannya. Data mentah observasi individu dapat dimasukkan dalam program AMOS, tetapi program AMOS akan merubah dahulu data mentah menjadi matriks kovarians atau matriks korelasi. Analisis terhadap data *outlier* harus dilakukan sebelum matriks kovarians atau korelasi dihitung. Dalam penelitian ini, input data yang digunakan adalah matriks kovarians karena digunakan untuk pengujian suatu model yang mendapatkan justifikasi teori.

### 3.5.5. Menilai Identifikasi Model Struktural

Selama proses estimasi berlangsung dengan program komputer, sering didapat hasil estimasi yang tidak logis atau *meaningless* dan hal ini berkaitan dengan masalah identifikasi model struktural. Problem identifikasi ketidakmampuan *proposed* model untuk menghasilkan *unique estimate*. Cara melihat ada tidaknya problem identifikasi adalah dengan melihat hasil estimasi yang meliputi: (1) adanya nilai *standard error* besar untuk satu atau lebih koefisien, (2) ketidakmampuan program untuk *invert information matrix*, (3) nilai estimasi yang tidak mungkin misalnya *error variance* yang negative, (4) adanya nilai korelasi yang tinggi ( $> 0,90$ ) antar koefisien estimasi. Jika diketahui ada problem identifikasi yaitu:

1. Kegagalan dalam menetapkan nilai (fix) pada skala konstruk.
2. Digunakan pengaruh timbal balik atau resiprokal antar konstruk (model *non-recursive*)
3. Besarnya jumlah koefisien yang diestimasi relatif terhadap jumlah kovarian atau korelasi, yang diindikasikan dengan nilai *degree of freedom* yang kecil.

### 3.5.6. Menilai kriteria *Goodness of Fit*

Kesesuaian model dievaluasi melalui telaah terhadap berbagai kriteria *goodness of fit*. Tindakan pertama adalah mengevaluasi apakah data yang digunakan dapat memenuhi asumsi-asumsi SEM yaitu ukuran sampel, normalitas dan *linearitas*, *outliers*, *multikolinierity* dan *singularity*. Setelah itu peneliti melakukan uji kesesuaian dan uji statistik. Beberapa

indeks kesesuaian dan *cut off value* yang digunakan untuk menguji apakah sebuah model diterima atau ditolak adalah:

**1. RMSEA (*The Root Mean Square Error of Approximation*)**

Merupakan ukuran rata-rata perbedaan *degrees of freedom* yang diharapkan dalam populasi atau merupakan suatu indeks yang dapat digunakan untuk mengkompensasi *chi-square statistic* dalam sampel yang besar. Nilai RMSEA menunjukkan nilai *goodness of fit* yang dapat diharapkan bila model diestimasi dalam populasi (Hair *et al.*, 1995). Nilai RMSEA yang kecil atau sama dengan 0.08 merupakan indeks untuk dapat diterimanya model yang menunjukkan sebuah *close fit* dari model tersebut berdasarkan *degrees of freedom*.

**2.  $\chi^2$ -Chi-square statistic**

Model yang diuji dipandang baik dan memuaskan apabila nilai *chi-square*-nya rendah. Semakin kecil nilai  $\chi^2$  maka semakin baik model itu dan diterima berdasarkan probabilitas dengan *cut-off value* sebesar  $p > 0.05$  atau  $p > 0.10$  (Hulland *et al.*, 1996).

**3. GFI (*Goodness of Fit Index*)**

Indeks kesesuaian (*fit index*) digunakan untuk menghitung proporsi tertimbang dari varians dalam matriks kovarians sampel yang dijelaskan oleh matriks kovarians populasi yang terestimasi. GFI merupakan ukuran non statistik yang mempunyai rentang nilai antara 0 (*poor fit*) sampai dengan 1.0 (*perfect fit*). Nilai yang tinggi dalam indeks ini menunjukkan sebuah *better fit*.

#### 4. CMIN/DF

CMIN/DF adalah *the minimum sample discrepancy function* yang dibagi dengan *degree of freedom*-nya. CMIN/DF merupakan statistik *chi-square*,  $X^2$  -relatif, Nilai  $X^2$  - relatif kurang dari 2.0 atau 3.0 adalah indikasi dari *acceptable fit* antara model dan data.

#### 5. TLI (*Tucker Lewis Index*)

Merupakan instrument indexes yang membandingkan sebuah model yang diuji terhadap sebuah *baseline* model. Ukuran ini merupakan ukuran untuk perbandingan antar model yang mempertimbangkan banyaknya koefisien di dalam model. Dimana nilai yang direkomendasikan sebagai acuan diterimanya sebuah model adalah  $\geq 0.90$  dan nilai yang mendekati 1 menunjukkan *a very good fit*.

#### 6. AGFI (*Adjusted Goodness of Fit Index*)

Merupakan modifikasi dari *Goodness of Fit Index* dengan mengakomodasi *degree of freedom* model dengan model lain yang dibandingkan. Tingkat penerimaan yang direkomendasikan adalah bila AGFI mempunyai nilai sama atau lebih besar dari 0.80 (Hair *et al.*, 1995).

#### 7. CFI (*Comparative Fit Index*)

Rentang nilai sebesar 0-1, dimana semakin mendekati 1, mengidentifikasi tingkat fit yang paling tinggi –*a very good fit*. Secara ringkas, indeks-indeks yang dapat digunakan untuk menguji kelayakan sebuah model disajikan dalam Tabel. Menurut Lee *et al.* (2001) untuk mengevaluasi kesesuaian model secara menyeluruh mengklasifikasikan kesesuaian model seperti pada Tabel 3.5.

**Tabel 3.5**  
**Evaluasi Kriteria Goodness of Fit Indexs**

<i>Goodness of Fit Indexs</i>	<i>Cut of Value</i>
<i>Chi-square</i>	Diharapkan lebih kecil dari <i>Chi-Square</i> tabel
<i>Significancy probability</i>	$\geq 0.05$
CMIN/DF	$\leq 2.00$
GFI	$\geq 0.90$
AGFI	$\geq 0.80$
TLI	$\geq 0.90$
NFI	$\geq 0.90$
CFI	$\geq 0.90$
RMSEA	$\leq 0.08$

Sumber: Lee *et al.* (2001)

### 3.5.7. Interpretasi dan Modifikasi Model

Setelah model diestimasi, residualnya haruslah kecil atau mendekati nol dan distribusi frekuensi dari kovarians residual harus bersifat simetrik. Model yang baik mempunyai *standardized residual variance* yang kecil. Angka 2,58 merupakan batas nilai *standardized residual* yang diperkenankan, dengan signifikan secara statistik pada tingkat 5% dan menunjukkan adanya *predictor error* yang substansial untuk sepasang indikator. Ketika model telah dinyatakan diterima dan dapat dilakukan modifikasi model untuk memperbaiki penjelasan teoritis atau *goodness of fit*. Modifikasi dari model awal harus dilakukan setelah dikaji banyak pertimbangan. Jika model dimodifikasi, maka model tersebut harus di-*crossvalidated* sebelum model modifikasi diterima. Pengukuran model dapat dilakukan dengan *modification indices*. Nilai *modification indices* sama dengan terjadinya penurunan *chi-squares* jika koefisien diestimasi.

### 3.5.8. Pengujian Hipotesis

Setelah model dinyatakan fit model dan model lolos uji *goodness of fit*, maka proses selanjutnya adalah pengujian hipotesis untuk melihat apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel eksogen dengan variabel endogennya, dan melihat apakah variabel mediasi kepercayaan organisasi dan keterikatan kerja memediasi pengaruh pengingkaran kontrak psikologis terhadap perilaku kerja kontraproduktif.

Jika pengaruh langsung lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung, maka pengaruh sebenarnya dari suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen adalah pengaruh langsung tanpa mediasi. Sebaliknya apabila pengaruh tidak langsung lebih besar dari pada pengaruh langsung, maka pengaruh sebenarnya dari suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen adalah pengaruh tidak langsung dengan memasukkan variabel mediasi.

Pengujian hipotesis dengan pengaruh langsung didasarkan pada nilai yang terdapat pada hasil *output* analisis pada *software* AMOS. Sedangkan pengaruh tidak langsung adalah pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dengan variabel mediasi yang dilakukan dengan uji Sobel.

Preacher & Leonardelli (2001) uji sobel merupakan uji untuk mengetahui apakah hubungan yang melalui sebuah variabel mediasi secara signifikan mampu sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Sebagai contoh pengaruh A terhadap C melalui B. Dalam hal ini variabel B merupakan mediator hubungan dari A ke C. Untuk menguji seberapa besar peran variabel B memediasi pengaruh A terhadap C digunakan uji sobel.

Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan uji sobel. Untuk menguji seberapa besar peran masing-masing variabel kepercayaan organisasi dan keterikatan kerja dalam memediasi pengaruh pengingkaran kontrak psikologis terhadap perilaku kerja kontraproduktif, maka digunakan uji sobel. Dimana uji sobel menggunakan uji z dengan rumus sebagai berikut (Hayes, 2018):

$$z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2SEa^2)+(a^2SEb^2)}}$$

**Keterangan:**

**a** : koefisien regresi variabel eksogen terhadap variabel mediasi

**b** : koefisien regresi variabel mediasi terhadap variabel endogen

**SEa** : *Standard error of estimation a*

**SEb** : *Standard error of estimation b*

**Dasar pengambilan keputusan:**

Apabila nilai  $z < 1,96$  maka variabel mediasi tidak memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Begitu pula sebaliknya, apabila nilai  $z > 1,96$  maka variabel mediasi mampu memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen (Hayes, 2018).

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini akan disajikan profil dari data penelitian dan proses menganalisis data-data tersebut untuk menjawab pertanyaan penelitian dan hipotesis yang telah diajukan pada bab I dan bab II. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan memanfaatkan software AMOS (*Analysis of Moment Structure*) dan SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Selain itu juga akan dijelaskan mengenai data-data deskriptif yang diperoleh dari responden penelitian. Data deskriptif penelitian disajikan agar dapat dilihat profil dari perwakilan data responden dan hubungan yang ada antar variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut.

Data deskriptif ini menggambarkan keadaan atau kondisi responden sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Sebanyak 288 responden merupakan perwakilan ASN Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Barat di 6 (Enam) Kabupaten dan ASN Pemprov: ASN Kabupaten Majene, ASN Kabupaten Polewali Mandar, ASN Kabupaten Mamasa, ASN Kabupaten Mamuju, ASN Kabupaten Pasangkayu, ASN Kabupaten Mamuju Tengah, dan ASN Pemprov Sulbar.

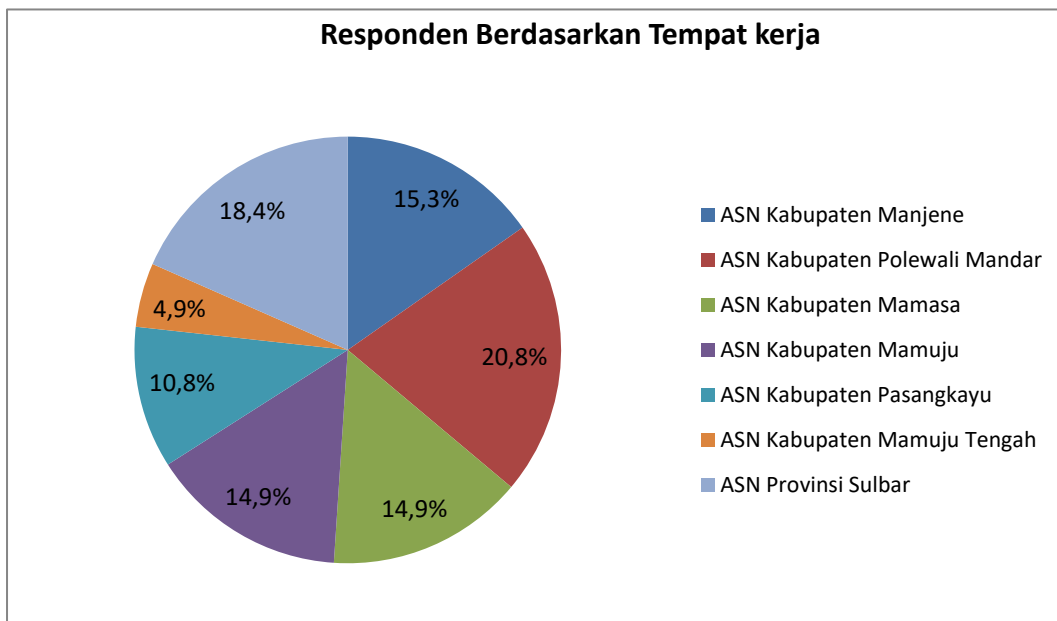
#### **4.1. Responden berdasarkan Tempat Bekerja**

Berikut penulis menyajikan tabel dengan *pie chart* yang menggambarkan rincian Aparatur Sipil Negara Provinsi Sulawesi Barat

dari para responden dalam penelitian ini. Tabel 4.1 responden berdasarkan tempat kerja.

**Tabel 4.1**  
**Responden Berdasarkan Tempat kerja**

Asal Tempat Bekerja	Frequency	Percent
ASN Kabupaten Manjene	44	15,3
ASN Kabupaten Polewali Mandar	60	20,8
ASN Kabupaten Mamasa	43	14,9
ASN Kabupaten Mamuju	43	14,9
ASN Kabupaten Pasangkayu	31	10,8
ASN Kabupaten Mamuju Tengah	14	4,9
ASN Provinsi Sulbar	53	18,4
Total	288	100



Sumber: data primer yang diolah (2021)

**Gambar 4.1**  
**Responden Berdasarkan Tempat kerja**

Berdasarkan output data pada Tabel 4.1 diketahui bahwa pada ASN Kabupaten Manjene sebanyak 44 orang atau 15,3% yang dijadikan sampel dalam penelitian ini, selanjutnya ASN Kabupaten Polewali Mandar

sebanyak 60 orang atau 20,8%. ASN Kabupaten Mamasa dan ASN Kabupaten Mamuju sebanyak 43 orang atau 14,9%, lebih lanjut, ASN Kabupaten Pasangkayu sebanyak 31 orang atau 10,8% dan ASN Kabupaten Mamuju Tengah sebanyak 14 orang atau 4,9%. Serta ASN Provinsi Sulbar sebanyak 53 orang atau 18,4%. Dari rincian ASN Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Barat yang diolah dengan SPSS menyimpulkan bahwa data tersebut sesuai dengan populasi yang diinginkan oleh peneliti.

#### 4.2 Deskripsi Tanggapan Responden

**Tabel 4.2. Deskripsi Tanggapan Responden**

Variabel	Descriptive Statistics	
	Mean	Standard Deviation
<b>CWB</b>	4,13	0,7247
<b>PCB</b>	4,17	0,6374
<b>OT</b>	4,08	0,697
<b>WE</b>	4,13	0,644

Sumber: Data primer diolah (2021)

Berdasarkan pada tabel deskripsi tanggapan responden pada masing-masing variabel penelitian, maka didapatkan bahwa variabel perilaku kerja kontraproduktif dengan data 288 responden memiliki mean atau rata-rata 4,13 dengan standar deviasi sebesar 0,7247. Maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden menunjukkan bahwa perilaku kerja kontraproduktif

dalam diri responden sering terjadi, karena nilai rata-rata sebesar (4,00) atau kecenderungan responden memiliki perilaku kerja kontraproduktif dalam bekerja.

Berdasarkan pada tabel deskripsi tanggapan responden pada masing-masing variabel penelitian, maka didapatkan bahwa variabel pengingkaran kontrak psikologis dengan data 288 responden memiliki nilai mean atau rata-rata 4,17 dengan standar deviasi sebesar 0,6374. Maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden menunjukkan bahwa pengingkaran kontrak psikologis yang dirasakan responden juga terjadi, karena nilai rata-rata sebesar (4,00) atau kecenderungan responden merasakan bahwa organisasi tempatnya bekerja melakukan pengingkaran kontrak psikologis.

Berdasarkan pada tabel deskripsi tanggapan responden pada masing-masing variabel penelitian, maka didapatkan bahwa variabel kepercayaan organisasi dengan data 288 responden memiliki nilai mean atau rata-rata 4,08 dengan standar deviasi sebesar 0,697. Maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden menunjukkan bahwa kepercayaan organisasi pegawai, dalam hal ini berada pada level menengah, karena nilai rata-rata (4,00).

Berdasarkan pada tabel deskripsi tanggapan responden pada masing-masing variabel penelitian, maka didapatkan bahwa variabel keterikatan kerja dengan data 288 responden memiliki nilai mean atau rata-rata 4,13 dengan standar deviasi sebesar 0,644. Maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden menunjukkan keterikatan kerja yang dirasakan responden juga berada pada level menengah, karena nilai rata-rata sebesar (4,00) atau

kecenderungan responden merasakan dirinya dilibatkan dalam kegiatan organisasi.

Berdasarkan pada keputusan dalam analisis korelasi *bivariate pearson* pada masing-masing variabel pada tabel 4.2. nilai korelasi *pearson* antara variabel dengan melihat tanda bintang satu (\*) atau bintang dua (\*\*) yang diberikan SPSS pada nilai *pearson correlation*, maka terdapat korelasi antara variabel yang dianalisis. Tanda bintang satu (\*) menunjukkan hubungan pada signifikansi 1% atau 0,01. Sedangkan tanda bintang dua (\*\*) menunjukkan hubungan pada signifikansi 5% atau 0,05. Berkenaan dengan besaran angka dalam tabel 4.2., angka korelasi *pearson correlation* tersebut di atas, maka masing-masing variabel memiliki hubungan satu sama lain.

#### **4.3 Analisis Data**

Teknik analisis dilakukan dengan dua tahap, yaitu: *pertama*, *estimasi measurement model* digunakan untuk menguji *undimensionalitas* dari konstruk eksogen dan endogen dengan menggunakan teknik analisis faktor konfirmatori atau *confirmatory factor analysis* (CFA). Analisis faktor konfirmatori dilakukan pada konstruk eksogen dan endogen yang digunakan untuk menilai *validitas* tiap item kuisioner.

Tahap *kedua*, pengukuran *full model* dengan *structural equation model* (SEM) untuk melihat kesesuaian model dan hubungan kausalitas yang dibangun dalam model ini (Ferdinand, 2008).

#### **4.3.1. Analisis Faktor Konfirmatori (*Confirmatory Factor Analysis*)**

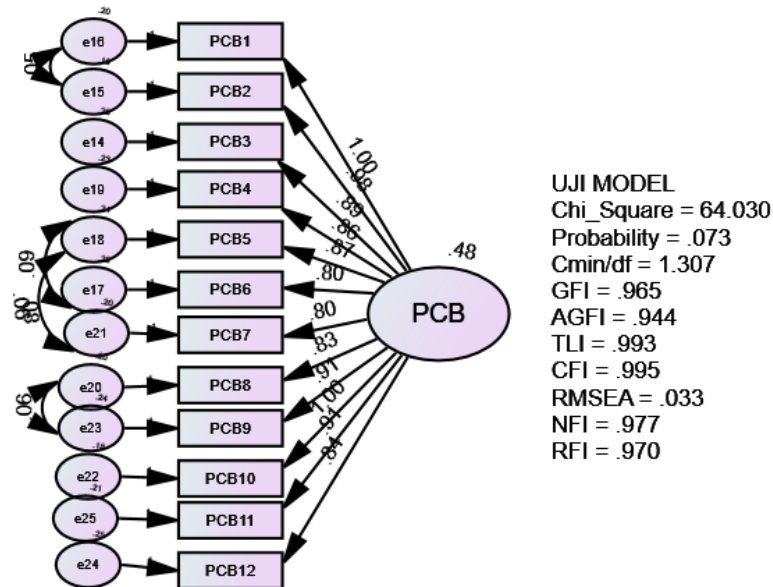
Model pengukuran untuk analisis faktor konfirmatori meliputi variabel-variabel pengingkaran kontrak psikologis, perilaku kerja kontraproduktif, kepercayaan organisasi dan keterikatan kerja. Analisis faktor konfirmatori ini mengkonfirmasi dimensi yang paling dominan dalam satu kelompok variabel. Maksudnya adalah, dimensi tersebut mampu menjelaskan dengan nilai estimasi terbesar terhadap variabelnya dibandingkan dengan dimensi lainnya.

Uji CFA atau uji *validitas*, yaitu untuk mengetahui apakah setiap indikator dapat menjelaskan konstruk yang ada. Item yang digunakan sebagai pengukur variabel penelitian adalah item yang memiliki  $p$  value  $< 0,05$  dan loading factor  $> 0,5$ , sedangkan item yang memiliki  $p$  value  $> 0,05$  dan loading factor  $< 0,5$  dieliminasi dari model.

Ghozali (2014) pertama yang perlu dilihat adalah nilai signifikansi ( $P$  value) jika lebih dari 0,05 maka item di drop dari model, kedua melihat nilai *standardized loading factor (estimate)*, jika di bawah 0,50 maka item didrop karena dianggap tidak valid. Dapat dilihat pada setiap item dari masing-masing memiliki nilai probabilitas signifikan sebesar 0,000 lihat  $P$  (\*\*\*) yang berarti nilai signifikansinya  $< 0,05$ , sehingga seluruh item dinyatakan signifikan dan dapat diterima seperti pada Gambar 4.2.

#### 4.4. Regression Weight Confirmatory Factor Analysis

##### 4.4.1. Uji CFA pada variabel eksogen



Gambar 4.2  
Model pengingkaran kontrak psikologis

Tabel. 4.3  
Ringkasan *Goodness Of Fit Test* Model Pengingkaran Kontrak Psikologis

Pengukuran <i>Goodness-of-fit</i>	Batas Penerimaan Yang Disarankan	Nilai
<i>Chi-Square</i> hitung	$X^2 \text{ hit} < X^2 \text{ tabel}(df=49)$	64.030 > 1.6765
<i>P-value Chi-Square</i>	$\geq 0.05$	0.73
CMIN/DF	< 2	1.30
GFI	$\geq 0.90$	0.96
RMSEA	$\leq 0.08$	0.03
AGFI	$\geq 0.85$	0.94
TLI	$\geq 0.90$	0.99
CFI	$\geq 0.90$	0.99

Sumber: data primer yang diolah SEM AMOS (2021)

Berdasarkan hasil uji CFA pada variabel endogen pengingkaran kontrak psikologis pada Tabel 4.3, dapat dilihat bahwa ada 8 kriteria yang dinyatakan *fit*, dapat disimpulkan bahwa uji CFA pada variabel eksogen pengingkaran kontrak psikologis telah memenuhi syarat, baik pada nilai uji

validitasnya dan nilai pada *goodness of fit indexnya*, sehingga layak diproses lebih lanjut.

**Tabel 4.4**  
**Maximum Likelihood Estimates Regression Weights:**  
**(Group number 1 - Default model)**

			<i>Estimate</i>	<i>S.E.</i>	<i>C.R.</i>	<i>P</i>
PCB1	<---	PCB	1,000			
PCB2	<---	PCB	,983	,047	20,945	***
PCB3	<---	PCB	,890	,057	15,698	***
PCB4	<---	PCB	,859	,055	15,749	***
PCB5	<---	PCB	,866	,055	15,679	***
PCB6	<---	PCB	,800	,052	15,307	***
PCB7	<---	PCB	,795	,051	15,641	***
PCB8	<---	PCB	,827	,052	16,008	***
PCB9	<---	PCB	,909	,057	16,038	***
PCB10	<---	PCB	,996	,055	18,119	***
PCB11	<---	PCB	,906	,054	16,795	***
PCB12	<---	PCB	,837	,055	15,185	***

Sumber: data primer yang diolah SEM AMOS (2021)

Output *regression weight* pada Tabel 4.4 nilai P (probabilitas), jika nilai tidak signifikan (di atas 0,05) maka item harus dihapus. Dari data pada table diatas terlihat bahwa nilai probabilitas semuanya menunjukkan tanda \*\*\* yang berarti signifikan pada level 0,001 atau kurang dari 0,05, sehingga berdasarkan hasil uji *regression weight* dapat dinyatakan bahwa seluruh itemnya *valid*. Meskipun demikian hasil yang signifikan belum tentu memberikan *loading faktor* (nilai *estimate*) yang tinggi di atas 0,5.

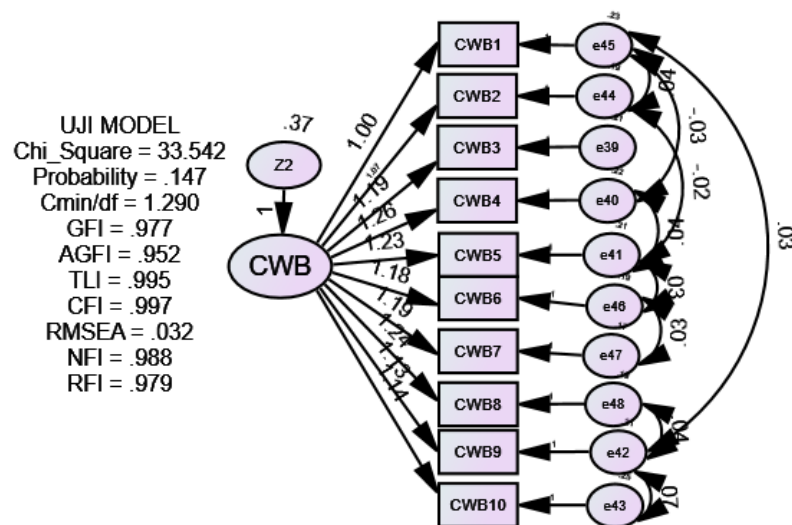
**Tabel 4.5**  
**Standardized Regression Weights**  
**(Group number 1 - Default model)**

Estimate			
PCB1	<---	PCB	,839
PCB2	<---	PCB	,841
PCB3	<---	PCB	,776
PCB4	<---	PCB	,777
PCB5	<---	PCB	,776
PCB6	<---	PCB	,764
PCB7	<---	PCB	,775
PCB8	<---	PCB	,787
PCB9	<---	PCB	,787
PCB10	<---	PCB	,849
PCB11	<---	PCB	,810
PCB12	<---	PCB	,758

Sumber: data primer yang diolah SEM AMOS (2021)

Pada Tabel 4.5 *standardized regression weight*, dilihat bahwa nilai *loading factor (estimate)* dari seluruh item pada variabel pengingkaran kontrak psikologis memiliki nilai *estimate* di atas 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pada kuesioner dapat menjelaskan konstruk yang ada.

#### 4.4.2 Uji CFA pada variabel endogen



**Gambar 4.3 Model Perilaku Kerja Kontraproduktif**

**Tabel. 4.6**  
**Ringkasan Goodness Of Fit Test Model Perilaku Kerja Kontraproduktif**

Pengukuran <i>Goodness-of-fit</i>	Batas Penerimaan Yang Disarankan	Nilai
<i>Chi-Square</i> hitung	$X^2 \text{ hit} < X^2 \text{ tabel}(df=26)$	33.542 > 1.7056
<i>P-value Chi-Square</i>	$\geq 0.05$	0.14
CMIN/DF	< 2	1.29
GFI	$\geq 0.90$	0.97
RMSEA	$\leq 0.08$	0.03
AGFI	$\geq 0.85$	0.95
TLI	$\geq 0.90$	0.99
CFI	$\geq 0.90$	0.99

Sumber: data primer yang diolah SEM AMOS (2021)

Berdasarkan hasil uji CFA pada variabel endogen perilaku kerja kontraproduktif pada Tabel 4.6 dapat dilihat bahwa ada 8 kriteria yang dinyatakan *fit*, dapat disimpulkan bahwa uji CFA pada variabel perilaku kerja kontraproduktif telah memenuhi syarat, baik pada nilai uji validitasnya dan nilai pada *goodness of fit indexnya*, sehingga layak diproses lebih lanjut.

**Tabel 4.7**  
**Maximum Likelihood Estimates**  
**Regression Weights: (Group number 1 - Default model)**

			Estimate	S.E.	C.R.	P
CWB1	<---	CWB	1,000			
CWB2	<---	CWB	1,072	,062	17,363	***
CWB3	<---	CWB	1,186	,074	16,027	***
CWB4	<---	CWB	1,258	,082	15,271	***
CWB5	<---	CWB	1,226	,076	16,136	***
CWB6	<---	CWB	1,181	,073	16,275	***
CWB7	<---	CWB	1,192	,071	16,693	***
CWB8	<---	CWB	1,243	,075	16,674	***
CWB9	<---	CWB	1,132	,067	16,950	***
CWB10	<---	CWB	1,145	,075	15,296	***

Sumber: data primer yang diolah SEM AMOS (2021)

Output *regression weight* pada Tabel 4.7 nilai P (probabilitas), jika nilai tidak signifikan (di atas 0,05) maka item harus dihapus. Terlihat nilai probabilitas yang semuanya menunjukkan tanda \*\*\* yang berarti signifikan

pada level 0,001 yang berarti juga kurang dari 0,05, dengan ini jika dilihat dari *regression weight* maka item valid semua, tetapi hasil signifikan belum tentu memberikan loading faktor (*nilai estimate*) yang tinggi di atas 0,5.

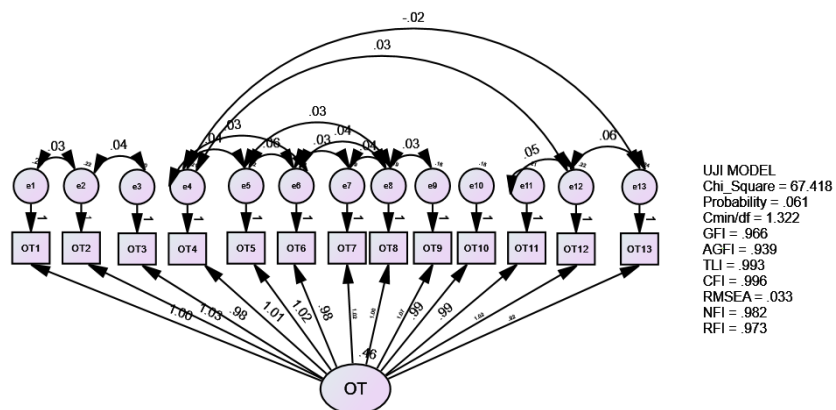
**Tabel 4.8**  
**Standardized Regression Weights:**  
**(Group number 1 - Default model)**

		<i>Estimate</i>	
CWB1	<---	CWB	,782
CWB2	<---	CWB	,829
CWB3	<---	CWB	,843
CWB4	<---	CWB	,853
CWB5	<---	CWB	,851
CWB6	<---	CWB	,855
CWB7	<---	CWB	,870
CWB8	<---	CWB	,868
CWB9	<---	CWB	,829
CWB10	<---	CWB	,813

Sumber: data primer yang diolah SEM AMOS (2021)

*Standardized regression weight* pada Tabel 4.8 nilai *loading factor* (*estimate*) di atas 0,5 menunjukkan item tersebut dapat menjelaskan konstruk yang ada (Santoso, 2015). Dapat diketahui bahwa nilai *estimate* pada variabel perilaku kerja kontraproduktif pada Tabel 4.8 adalah 0,5. Hal ini menunjukkan semua item tersebut dapat menjelaskan konstruk yang ada.

#### 4.4.3. Uji CFA pada variabel mediasi



**Gambar 4.4 Model Kepercayaan Organisasi**

**Tabel. 4.9**  
**Ringkasan *Goodness Of Fit* Test Model Kepercayaan Organisasi**

Pengukuran <i>Goodness-of-fit</i>	Batas Penerimaan Yang Disarankan	Nilai
<i>Chi-Square</i> hitung	$X^2 \text{ hit} < X^2 \text{ tabel}(df=51)$	67.418 > 1.6752
<i>P-value Chi-Square</i>	$\geq 0.05$	0.61
CMIN/DF	$< 2$	1.32
GFI	$\geq 0.90$	0.96
RMSEA	$\leq 0.08$	0.03
AGFI	$\geq 0.85$	0.93
TLI	$\geq 0.90$	0.99
CFI	$\geq 0.90$	0.99

Sumber: data primer yang diolah SEM AMOS (2021)

Berdasarkan hasil uji CFA pada variabel mediasi kepercayaan organisasi pada Tabel 4.9 dapat dilihat bahwa ada 8 kriteria yang dinyatakan *fit*, dapat disimpulkan bahwa uji CFA pada variabel kepercayaan organisasi telah memenuhi syarat, baik pada nilai uji validitasnya dan nilai pada *goodness of fit indexnya*, sehingga layak diproses lebih lanjut.

**Tabel 4.10**  
***Maximum Likelihood Estimates***  
***Regression Weights: (Group number 1 - Default model)***

<i>Estimate</i>			
CWB1	<---	CWB	,782
CWB2	<---	CWB	,829
CWB3	<---	CWB	,843
CWB4	<---	CWB	,853
CWB5	<---	CWB	,851
CWB6	<---	CWB	,855
CWB7	<---	CWB	,870
CWB8	<---	CWB	,868
CWB9	<---	CWB	,829
CWB10	<---	CWB	,813

Sumber : data primer yang diolah SEM AMOS (2021).

Output *regression weight* pada Tabel 4.10 nilai P (*probabilitas*), jika

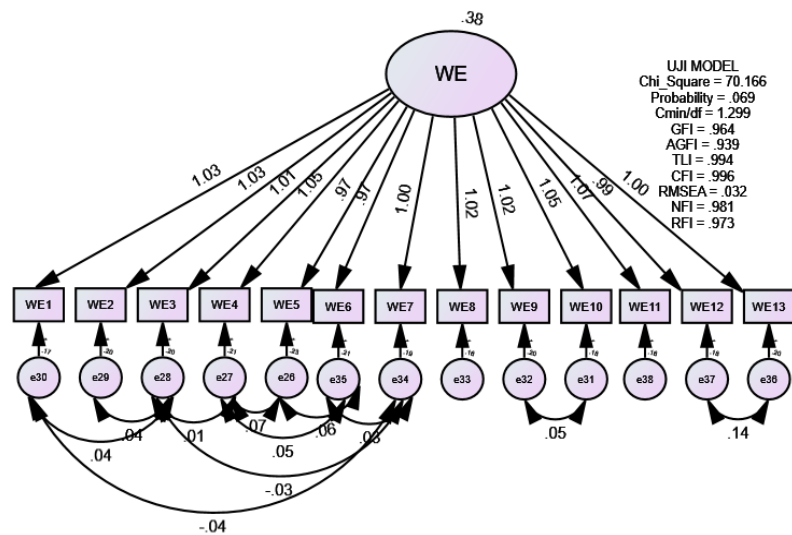
nilai tidak signifikan (di atas 0,05) maka item harus dihapus. Dari data pada table diatas terlihat bahwa nilai probabilitas semuanya menunjukkan tanda \*\*\* yang berarti signifikan pada level 0,001 atau kurang dari 0,05, sehingga berdasarkan hasil uji *regression weight* dapat dinyatakan bahwa seluruh itemnya valid, meskipun demikian hasil yang signifikan belum tentu memberikan *loading faktor* (nilai estimate) yang tinggi di atas 0,5.

**Tabel 4.11**  
***Standardized Regression Weights:***  
***(Group number 1 - Default model)***

			<i>Estimate</i>
OT1	<---	OT	,836
OT2	<---	OT	,828
OT3	<---	OT	,832
OT4	<---	OT	,831
OT5	<---	OT	,829
OT6	<---	OT	,818
OT7	<---	OT	,846
OT8	<---	OT	,843
OT9	<---	OT	,876
OT10	<---	OT	,849
OT11	<---	OT	,825
OT12	<---	OT	,828
OT13	<---	OT	,786

Sumber : data primer yang diolah SEM AMOS (2021)

Berdasarkan hasil output pada Tabel 4.11 *standardized regression weight*, dapat dilihat bahwa nilai *loading factor (Estimate)* dari seluruh item kepercayaan organisasi memiliki nilai (estimate) di atas 0,5, hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pada kuesioner dapat menjelaskan konstruk yang ada (Santoso, 2015).



UJI MODEL  
 Chi Square = 70.166  
 Probability = .069  
 Cmin/df = 1.299  
 GFI = .964  
 AGFI = .939  
 TLI = .994  
 CFI = .996  
 RMSEA = .032  
 NFI = .981  
 RFI = .973

Gambar 4.5 Model Keterikatan Kerja

Tabel. 4.12  
 Ringkasan *Goodness Of Fit Test Model* Keterikatan Kerja

Pengukuran <i>Goodness-of-fit</i>	Batas Penerimaan Yang Disarankan	Nilai
<i>Chi-Square</i> hitung	$X^2_{hit} < X^2_{tabel}(df=54)$	70.166 > 1.6735
<i>P-value Chi-Square</i>	$\geq 0.05$	0.69
CMIN/DF	< 2	1.29
GFI	$\geq 0.90$	0.96
RMSEA	$\leq 0.08$	0.03
AGFI	$\geq 0.85$	0.93
TLI	$\geq 0.90$	0.99

Sumber: data primer yang diolah SEM AMOS (2021)

Berdasarkan hasil uji CFA pada variabel mediasi keterikatan kerja pada Tabel 4.12 dapat dilihat bahwa ada 8 kriteria yang dinyatakan *fit*, dapat disimpulkan bahwa uji CFA pada variabel keterikatan kerja telah memenuhi syarat, baik pada nilai uji validitasnya dan nilai pada *goodness of fit indexnya*, sehingga layak diproses lebih lanjut.

**Tabel 4.13**  
**Maximum Likelihood Estimates**  
**Regression Weights: (Group number 1 - Default model)**

			<i>Estimate</i>	<i>S.E.</i>	<i>C.R.</i>	<i>P</i>
<b>WE1</b>	<---	WE	1,000			
<b>WE2</b>	<---	WE	1,026	,061	16,760	***
<b>WE3</b>	<---	WE	1,026	,063	16,311	***
<b>WE4</b>	<---	WE	1,010	,063	16,054	***
<b>WE5</b>	<---	WE	1,052	,065	16,176	***
<b>WE6</b>	<---	WE	,974	,064	15,250	***
<b>WE7</b>	<---	WE	,972	,062	15,676	***
<b>WE8</b>	<---	WE	,996	,061	16,242	***
<b>WE9</b>	<---	WE	1,024	,060	17,119	***
<b>WE10</b>	<---	WE	1,018	,063	16,211	***
<b>WE11</b>	<---	WE	1,052	,062	16,913	***
<b>WE12</b>	<---	WE	1,068	,061	17,383	***
<b>WE13</b>	<---	WE	,988	,032	30,509	***

Sumber: data primer yang diolah SEM AMOS (2021)

Berdasarkan hasil uji CFA pada variabel mediasi keterikatan kerja pada Tabel 4.13. Dapat disimpulkan bahwa uji CFA pada variabel keterikatan kerja telah memenuhi syarat, baik pada nilai uji validitasnya dan nilai pada *goodness of fit indexnya*, sehingga layak diproses lebih lanjut.

**Tabel 4.18**  
**Standardized Regression Weights:**  
**(Group number 1 - Default model)**

			<i>Estimate</i>
WE1	<---	WE	,837
WE2	<---	WE	,820
WE3	<---	WE	,814
WE4	<---	WE	,815
WE5	<---	WE	,782
WE6	<---	WE	,798
WE7	<---	WE	,819
WE8	<---	WE	,847
WE9	<---	WE	,816
WE10	<---	WE	,840
WE11	<---	WE	,855
WE12	<---	WE	,819
WE13	<---	WE	,808

Sumber: data primer yang diolah SEM AMOS (2021)

Output *regression weight* pada Tabel 4.14, nilai P (Probabilitas), jika nilai tidak signifikan (di atas 0,05) maka item harus dihapus. Dari data pada table diatas terlihat bahwa nilai probabilitas semuanya menunjukkan tanda \*\*\* yang berarti signifikan pada level 0,001 atau kurang dari 0,05, sehingga berdasarkan hasil uji *regression weight* dapat dinyatakan bahwa seluruh itemnya valid, Meskipun demikian hasil yang signifikan belum tentu memberikan *loading faktor* (nilai *estimate*) yang tinggi di atas 0,5.

#### 4.4.4. Uji Reliabilitas Data

Reliabilitas adalah ukuran konsistensi internal dari indikator-indikator sebuah variabel bentukan yang menunjukkan derajat sampai dimana masing-masing indikator itu mengindikasikan sebuah variabel bentukan yang umum. Uji reliabilitas ada 2 yaitu *composite (construct) reliability* dan *variance extracted*. *Cut off value* dari *construct reliability* adalah minimal 0,70 sedangkan *variance extracted* minimal 0,50 (Ghozali, 2014). Rumus perhitungan Reliabilitas data sebagai berikut :

##### Rumus CR

$$\text{Construct Reliability} = \frac{(\sum \text{Standardized Loading})^2}{(\sum \text{Standardized Loading})^2 + (\sum \text{Measurement Error})}$$

##### Rumus VE

$$\text{Variance Extracted} = \frac{\sum \text{Standardized Loading}^2}{\sum \text{Standardized Loading}^2 + \sum \text{Measurement Error}}$$

Hasil perhitungan dengan menggunakan rumus uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.15.

**Tabel 4.15**  
**Uji Reliabilitas Data**

No	Variabel	N of Items	Cronbach's Alpha	CR	AVE	Keputusan
1	Perilaku kerja kontraproduktif	10	0.9609	0.9604	0.7080	Reliabel
2	Pengingkaran kontrak psikologis	12	0.9553	0.9550	0.6389	Reliabel
3	Kepercayaan organisasi	13	0.9685	0.9685	0.7029	Reliabel
4	Keterikatan kerja	13	0.9654	0.9655	0.6830	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah SEM AMOS (2021)

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 4.15 dapat diketahui nilai *construct reliability* (CR) dari ke empat variabel semuanya lebih dari 0,70 dan nilai *variance extracted* (AVE) ke empat variabel lebih dari 0,50 sehingga dapat disimpulkan bahwa ke empat variabel tersebut telah reliabel.

#### 4.4.5. Evaluasi Normalitas Data

Salah satu asumsi berkaitan dengan model persamaan struktural dalam analisis struktur *covarian* dan *mean* adalah data harus berskala kontinu dan berdistribusi normal secara *multivariate* (Ghozali, 2014). Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan kriteria *critical ratio multivariate* maksimal  $< 2,58$  pada tingkat signifikansi 0,01 (1%). Seperti pada Tabel 4.16.

**Tabel 4.16**  
**Assessment of normality (Group number 1)**

Variable	Min	Max	Skew	C.R	Kurtosis	C.R
Cwb10	2.000	6.000	.009	.064	-.090	-.310
Cwb9	2.000	6.000	-.083	-.574	-.089	-.307
We12	2.000	6.000	.267	1.851	.453	1.568
We13	2.000	6.000	.296	2.053	.331	1.147
We11	2.000	6.000	.331	2.296	.448	1.553

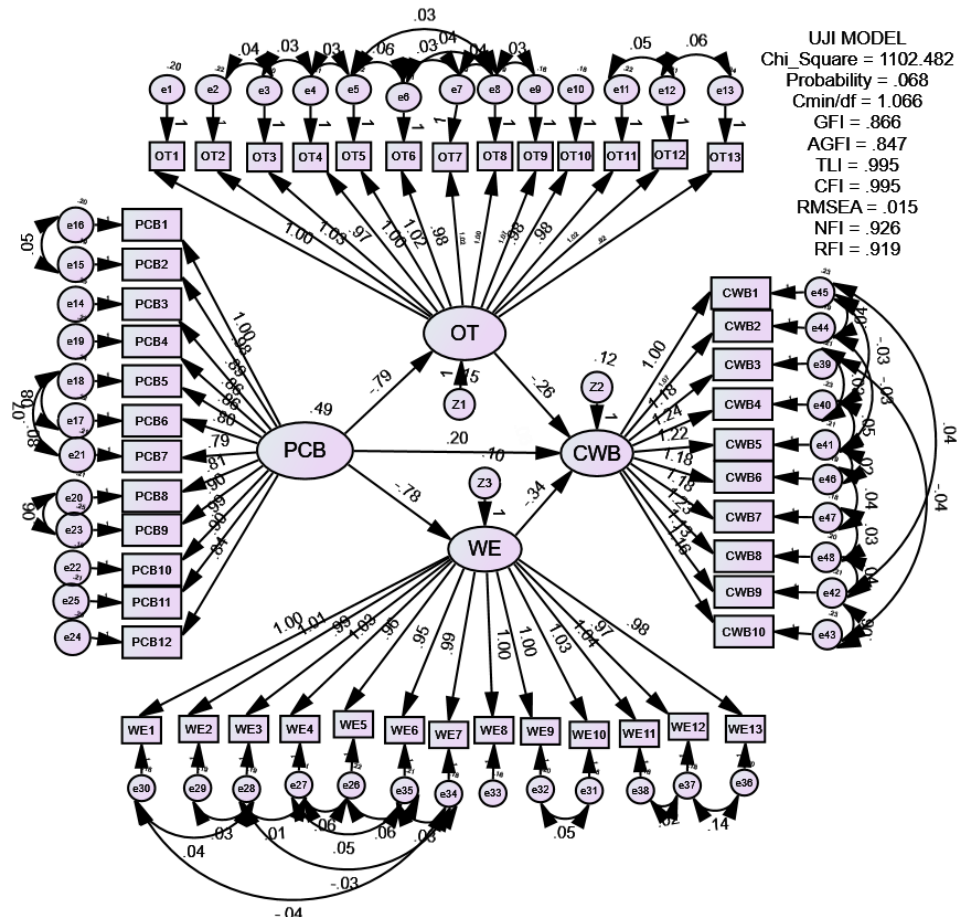
Lanjutan Tabel 4.16 Assessment of normality (Group number 1)

Variabel	Min	Max	Skew	C.R	Kurtosis	C.R
We9	2.000	6.000	.276	1.909	.351	1.216
We10	2.000	6.000	.315	2.185	.439	1.521
We8	2.000	6.000	.282	1.954	1.169	4.049
Ot13	2.000	6.000	.013	.091	-.009	-.031
Ot12	2.000	6.000	-.029	-.198	-.253	-.876
Cwb8	1.000	6.000	.147	1.020	.323	1.117
Cwb7	2.000	6.000	.101	.698	.140	.484
We7	2.000	6.000	.229	1.585	.988	3.423
Ot8	2.000	6.000	.270	1.868	.427	1.480
Ot7	2.000	6.000	.192	1.331	.426	1.476
Ot9	1.000	6.000	-.040	-.278	.589	2.041
Ot11	2.000	6.000	.032	.220	-.034	-.117
Ot10	2.000	6.000	.014	.097	-.066	-.230
Ot2	1.000	6.000	-.125	-.865	.256	.887
Ot1	2.000	6.000	-.082	-.567	-.076	-.264
Ot3	2.000	6.000	.216	1.500	.162	.561
Ot5	2.000	6.000	.137	.949	-.026	-.091
Ot4	2.000	6.000	.021	.145	-.100	-.345
Ot6	2.000	6.000	.011	.076	.358	1.241
Cwb6	2.000	6.000	.095	.655	.230	.795
Cwb4	2.000	6.000	.271	1.875	-.434	-1.504
Cwb5	2.000	6.000	.304	2.107	-.142	-.493
Cwb2	1.000	6.000	-.006	-.043	.941	3.259
Cwb1	2.000	6.000	.200	1.387	.538	1.864
Cwb3	2.000	6.000	.208	1.442	-.108	-.375
We5	1.000	6.000	-.112	-.776	.790	2.736
We6	2.000	6.000	.063	.438	.451	1.561
We4	1.000	6.000	-.246	-1.707	.692	2.396
We2	2.000	6.000	.183	1.267	.535	1.854
We3	2.000	6.000	-.077	-.532	.405	1.404
We1	2.000	6.000	.122	.842	.494	1.711
Pcb12	2.000	6.000	.057	.394	.052	.179
Pcb10	2.000	6.000	-.226	-1.562	.236	.818
Pcb11	1.000	6.000	.052	.359	.582	2.016
Pcb8	2.000	6.000	-.038	-.263	.753	2.609
Pcb6	2.000	6.000	-.111	-.769	.394	1.364
Pcb7	2.000	6.000	-.106	-.736	.900	3.116
Pcb9	2.000	6.000	-.252	-1.745	.076	.262
Pcb3	2.000	6.000	.029	.203	.240	.832
Pcb1	1.000	6.000	-.257	-1.778	.801	2.774
Pcb2	2.000	6.000	-.005	-.036	.406	1.407
Pcb4	2.000	6.000	.376	2.605	.150	.519
Pcb5	2.000	6.000	.021	.149	.175	.606
<b>Multivariate</b>					<b>20.303</b>	<b>2.487</b>

Berdasarkan output pada Tabel 4.16 terlihat secara keseluruhan (*multivariate*) distribusi data normal, karena angka *multivariate* 2,487 yang berarti  $< 2,58$ . Hal ini berarti model penelitian telah memenuhi asumsi normalitas.

#### 4.5. Pengukuran *Full Model*

Selanjutnya dilakukan pengukuran *full model* dengan analisis SEM. Hasil pengolahan data pada tahap model *full model* SEM dilakukan dengan uji statisti dan uji GFI. Hasil pengolahan data untuk analisis full model SEM dapat dilihat pada Gambar 4.6.



**Gambar 4.6** Pengukuran *Full Model*

#### 4.5.1. Uji Goodness of fit

Tujuan uji model fit atau *goodness of fit* adalah untuk mengetahui apakah model yang dibentuk sudah *fit* atau *unfit*, yaitu apakah variabel-variabel manifes (variabel indikator) tersebut dapat menjelaskan variabel laten yang ada. Menurut Ghozali (2012) menjelaskan bahwa secara keseluruhan *goodness of fit test* dapat dinilai berdasarkan minimal 4 kriteria. Dalam penelitian empiris, seorang peneliti tidak dituntut untuk memenuhi semua kriteria *goodness of fit*, akan tetapi tergantung dari *judgement* atau keputusan masing-masing peneliti. Hasil output dari uji *goodness of fit* dari seluruh variabel dapat dilihat pada Tabel 4.17.

**Tabel. 4.17**  
**Ringkasan Goodness Of Fit Test Model Modifikasi**

Pengukuran Goodness-of-fit	Batas Penerimaan Yang Disarankan	Nilai	Keputusan
Chi-Square hitung	$X^2_{hit} < X^2_{tabel}(df=1034)$	1102.482 < 1109.92	Fit
P-value Chi-Square	$\geq 0.05$	0.06	Fit
CMIN/DF	$< 2$	1.06	Fit
RMSEA	$\leq 0.08$	0.01	Fit
TLI	$\geq 0.90$	0.99	Fit
CFI	$\geq 0.90$	0.99	Fit

Sumber: data primer yang diolah SEM AMOS (2021)

Berdasarkan hasil *output* pada Tabel 4.17 mengenai hasil pengujian *indeks goodness of fit model* akan dijelaskan sebagai berikut:

Uji *chi square* ( $X^2$ ) *chi square* atau dalam istilah SEM sering dikenal dengan sebutan *-2 log likelihood* adalah suatu kriteria *fit indeks* yang digunakan untuk melihat apakah ada penyimpangan yang terjadi antara *sample covariance matrix* dan model (*fitted*) *covariance matrix* (Latan, 2013). Uji *chi square* sangat bergantung pada besarnya sampel yang

digunakan dalam penelitian, karena model yang akan diuji dikatakan baik apabila hasil dari uji *chi square* kecil. Semakin kecil nilai *chi square* yang dihasilkan, maka semakin baik model yang digunakan dalam penelitian karena nilai *chi square* yang kecil dapat menghasilkan nilai probabilitas (P) yang lebih besar dari tingkat signifikansi ( $\alpha$ ), dan ini menjelaskan bahwa data input matrik kovarian antara prediksi dengan observasi sebenarnya tidak memiliki perbedaan yang cukup signifikan (Ghozali, 2014). Terkait dengan hasil penelitian ini, nilai *chi square* sebesar 1102.482 yang berarti lebih kecil dari 1109.92, seperti yang disarankan  $X^2_{hit} < X^2_{tabel}(df=1034)$ . Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat penerimaan dikategorikan *fit*, dikarenakan nilai  $X^2_{hit}$  lebih kecil dari  $X^2$ . Ferdinand (2011) menjelaskan bahwa semakin kecil nilainya, semakin baik model itu dan diterima berdasarkan probabilitas dengan cut off value sebesar  $\geq 0,05$ . Berkenaan dengan hasil dari *goodness of fit* terhadap model, *P-value Chi-Square* menunjukkan 0.06 yang berarti angka tersebut  $> 0.05$  yang berarti model *fit*.

RMSEA (*Root Mean Square Error Of Approximation*). Menurut Ghozali (2014) RMSEA adalah uji yang digunakan untuk mengukur penyimpangan yang terjadi pada nilai suatu parameter model dengan matriks kovarians populasinya. Dimana uji ini dapat digunakan untuk mengkompensasi *Chi Square Statistic* dengan sampel penelitian yang besar. Menurut Sugiyono (2013) suatu model dapat diterima apabila nilai RMSEA yang diperoleh lebih kecil dari 0,08. Dan dengan nilai  $< 0,08$  model ini

sudah dikatakan bahwa model *fit* berdasarkan *degrees of freedom*. Terkait dengan hasil RMSEA pada penelitian ini sebesar 0,01 yang menunjukkan lebih kecil dari 0.08 yang berarti model RMSEA ini juga dinyatakan *fit*.

CMIN/DF CMIN atau *The Minimum Sample Discrepancy Function* merupakan salah satu indikator yang akan disajikan peneliti sebagai nilai pengukuran dari suatu tingkat *fit*-nya sebuah model. Pengujian terhadap tingkat *fit* suatu model dapat diukur dengan membagi nilai *chi-squares* ( $X^2$ ) dengan *degree of freedom* (df). Dalam hal ini nilai yang disarankan untuk CMIN/DF kurang dari 2. (Arbuckle 1997). Nilai CMIN/DF model penelitian ini adalah sebesar 1.06 yang berarti model ini *fit* karena nilai CMIN/DFnya kurang dari 2,0.

TLI (*Tucker Lewis Index*) adalah suatu alat ukur alternatif incremental fit index yang digunakan untuk membandingkan model yang akan diuji terhadap sebuah *baseline model*. Hasil dari pengujian TLI digunakan oleh peneliti sebagai salah satu acuan ukuran nilai agar diterimanya sebuah model penelitian. Suatu model dapat diterima apabila nilai TLI dihasilkan dalam penelitian  $\geq 0,90$ . Pada penelitian ini, nilai TLI sebesar 0.99 yang berarti nilainya lebih besar dari yang disarankan yakni  $\geq 0,90$ , ini menunjukkan bahwa TLI juga dikategorikan *fit*.

CFI (Comparative Fit Index) Besaran indeks CFI yang baik memiliki rentang nilai sebesar 0-1, dengan hasil yang semakin mendekati 1 maka tingkat *fit* pada sebuah data dikatakan tinggi atau *a very good fit*. Nilai CFI yang digunakan dalam penelitian untuk mengindikasikan suatu data *good fit*

adalah  $\geq 0,90$ . Keunggulan dari indeks ini adalah bahwa indeks ini besarnya tidak dipengaruhi oleh ukuran sampel karena itu sangat baik untuk mengukur tingkat penerimaan sebuah model (Ghozali, 2014). Hasil nilai CFI pada penelitian ini sebesar 0.99 yang berarti lebih besar dari nilai yang disarankan  $\geq 0,90$  dan model ini juga dikategorikan *fit*.

#### 4.5.2.Uji Hipotesis

Secara umum sebuah struktural model lolos uji *goodness of fit test* dan dinyatakan fit, maka proses selanjutnya adalah melihat apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel eksogen dengan variabel endogen, berikut hasil output uji hipotesis dengan metode bootstrap SEM AMOS :

**Tabel 4.18**  
*Regression weights: (Group number 1 - Default model)*

Model	Estimate	S.E.	C.R.	P	Keputusan
Pengingkaran Kontrak Psikologis → Perilaku Kerja Kontraproduktif	0.197	0.077	2.552	<b>0.011</b>	<b>Diterima</b>
Pengingkaran Kontrak Psikologis → Kepercayaan organisasi	-0.795	0.056	-14.166	<b>0.000</b>	<b>Diterima</b>
Pengingkaran Kontrak Psikologis → Keterikatan kerja	-0.780	0.052	-14.992	<b>0.000</b>	<b>Diterima</b>
Kepercayaan organisasi → Perilaku Kerja Kontraproduktif	-0.265	0.073	-3.630	<b>0.000</b>	<b>Diterima</b>
Keterikatan kerja → Perilaku Kerja Kontraproduktif	-0.342	0.095	-3.613	<b>0.000</b>	<b>Diterima</b>

Sumber: data primer yang diolah SEM AMOS 2021

#### Perumusan hopetesis :

Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan penelitian pada bab sebelumnya, maka pada model SEM Tabel 4.18 terdapat 7 hubungan antar variabel penelitian, sehingga hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

## 1. Hipotesis 1

Hipotesis 1 menguji apakah ada pengaruh antara pengingkaran kontrak psikologis terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Hasil pengujian pada Tabel 4.18 menunjukkan pengingkaran kontrak psikologis berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Hal ini dapat dilihat dari nilai *probabilitas* sebesar 0.011 atau kurang dari 0,05 ( $0,011 < 0,05$ ). Sedangkan nilai *estimate* yang positif sebesar 0.197 menunjukkan arah hubungan yang positif signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengingkaran kontrak psikologis di tempat kerja, maka semakin tinggi pengaruhnya terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Hasil ini sekaligus menunjukkan bahwa hipotesis 1 dalam penelitian ini **diterima**.

## 2. Hipotesis 2

Hipotesis 2 menguji apakah ada pengaruh antara pengingkaran kontrak psikologis terhadap kepercayaan organisasi. Hasil pengujian pada Tabel 4.18 menunjukkan pengingkaran kontrak psikologis berpengaruh negatif signifikan terhadap kepercayaan organisasi. Hal ini dapat dilihat dari nilai *probabilitas* sebesar 0,000 atau kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Sedangkan nilai *estimate* yang negatif sebesar -0.795 menunjukkan arah hubungan yang negatif signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengingkaran kontrak psikologis di tempat kerja, maka semakin rendah pengaruhnya terhadap kepercayaan organisasi. Hasil ini sekaligus menunjukkan bahwa hipotesis ke-2 dalam penelitian ini **diterima**.

### 3. Hipotesis 3

Hipotesis 3 menguji apakah ada pengaruh antara pengingkaran kontrak psikologis terhadap keterikatan kerja. Hasil pengujian pada Tabel 4.18 menunjukkan pengingkaran kontrak psikologis berpengaruh negatif signifikan terhadap keterikatan kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai *probabilitas* sebesar 0,000 atau lebih besar dari 0,05 ( $0,000 > 0,05$ ). Sedangkan nilai *estimate* yang negatif sebesar -0.780 menunjukkan arah hubungan yang negatif signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengingkaran kontrak psikologis di tempat kerja, maka semakin rendah pengaruhnya terhadap keterikatan kerja. Hasil ini sekaligus menunjukkan bahwa hipotesis ke-3 dalam penelitian ini **diterima**.

### 4. Hipotesis 4

Hipotesis 4 menguji apakah ada pengaruh antara kepercayaan organisasi terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Hasil pengujian pada Tabel 4.18 menunjukkan kepercayaan organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Hal ini dapat dilihat dari nilai *probabilitas* sebesar 0,000 atau lebih besar dari 0,05 ( $0,000 > 0,05$ ). Sedangkan nilai *estimate* yang negatif sebesar -0.265 menunjukkan arah hubungan yang negatif signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepercayaan organisasi di tempat kerja, maka semakin rendah pengaruhnya terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Hasil ini sekaligus menunjukkan bahwa hipotesis ke-4 dalam penelitian ini **diterima**.

## 5. Hipotesis 5

Hipotesis 5 menguji apakah ada pengaruh keterikatan kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Hasil pengujian pada Tabel 4.18 menunjukkan keterikatan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Hal ini dapat dilihat dari nilai *probabilitas* sebesar 0,000 atau kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Sedangkan nilai *estimate* yang negatif sebesar -0.342 menunjukkan arah hubungan yang negatif signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keterikatan kerja di tempat kerja, maka semakin rendah pengaruhnya terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Hasil ini sekaligus menunjukkan bahwa hipotesis ke-5 dalam penelitian ini **diterima**.

Selanjutnya, untuk pengujian hipotesis ke-6 dan ke-7 dimana hipotesis ini menggunakan dua variabel mediasi maka diperlukan uji Sobel yang dikembangkan oleh Sobel (1982). Uji Sobel yang dilakukan dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah variabel mediasi kepercayaan organisasi dan keterikatan kerja secara signifikan mampu memediasi pengaruh pengingkaran kontrak psikologis terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Untuk menguji seberapa besar peran masing-masing variabel kepercayaan organisasi dan variabel keterikatan kerja dalam memediasi pengaruh pengingkaran kontrak psikologis terhadap perilaku kerja kontraproduktif digunakan uji sobel. Dimana uji sobel menggunakan uji z dengan rumus sebagai berikut (Hayes, 2018):

$$z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SEa^2) + (a^2 SEb^2)}}$$

**Keterangan:**

**a** : koefisien regresi variabel eksogen terhadap variabel mediasi

**b** : koefisien regresi variabel mediasi terhadap variabel endogen

**SEa** : *Standard error of estimation a*

**SEb** : *Standard error of estimation b*

**Dasar pengambilan keputusan:**

Jika nilai  $z < 1,96$  maka variabel mediasi tidak memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen, dan jika nilai  $z > 1,96$ , maka variabel mediasi mampu memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen (Hayes, 2018).

Pengujian pengaruh tidak langsung dilakukan terhadap 2 (dua) hipotesis dengan variabel mediasi yang diajukan pada penelitian ini ( $H_6$  dan  $H_7$ ). Pengujian pengaruh tidak langsung yang dilakukan dengan uji sobel. Tabel 4.19 merupakan tabel hasil pengujian pengaruh tidak langsung terhadap 2 (dua) hipotesis yang diajukan menggunakan uji sobel dengan menggunakan SPSS:

**Tabel 4.19**  
**Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung (Uji Sobel)**

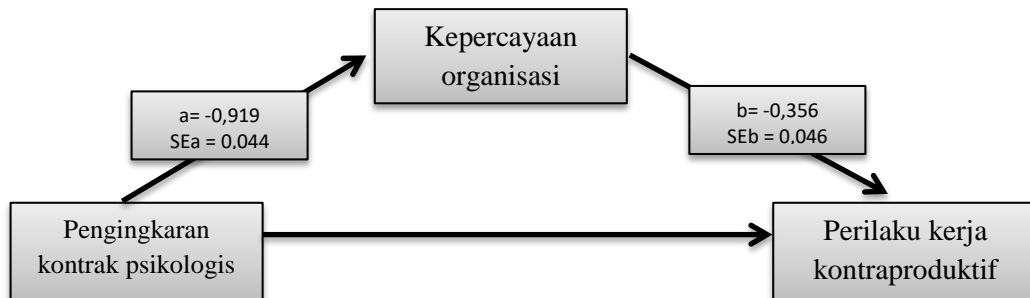
Hipotesis	Model	Sig.	z (z > 1.96)	Keputusan
6	pengingkaran kontrak psikologis -> kepercayaan organisasi -> perilaku kerja kontraproduktif	0.000	7.256	<b>Diterima</b>
7	pengingkaran kontrak psikologis -> keterikatan kerja -> perilaku kerja kontraproduktif	0.000	7.087	<b>Diterima</b>

Sumber: Data Primer yang diolah dengan SPSS (2021)

### 6. Hipotesis 6

Hipotesis 6 dalam penelitian ini menguji apakah ada pengaruh kepercayaan organisasi dalam memediasi pengaruh pengingkaran kontrak psikologis terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Hasil pengujian pada Tabel 4.19 menunjukkan bahwa peran kepercayaan organisasi dalam memediasi hubungan antara pengingkaran kontrak psikologis terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Tabel 4.19 menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi pengingkaran kontrak psikologis terhadap kepercayaan organisasi sebesar -0,919 dengan *standard error* 0,044 dan nilai signifikansi 0,000. Kemudian untuk kepercayaan organisasi mendapatkan nilai koefisien -0,356 dengan *nilai standard error* 0,046 dan nilai signifikansi 0,000. Dengan melihat nilai signifikansi maka pengingkaran kontrak psikologis berpengaruh signifikan terhadap kepercayaan organisasi, demikian juga kepercayaan organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja

kontraproduktif. Jika digambarkan akan terbentuk model mediasi kepercayaan organisasi seperti pada Gambar 4.7:



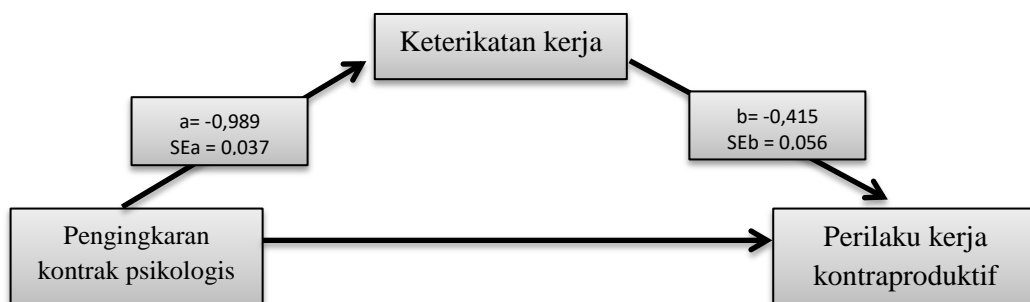
**Gambar 4.7**  
**Model Mediasi Kepercayaan organisasi**

Model pada Gambar 4.7 merupakan model yang terbentuk dari hasil regresi pertama dan kedua sehingga membentuk model *path analysis* dengan variabel kepercayaan organisasi sebagai variabel mediasinya. Nilai z dari uji sobel tidak dapat dihasilkan langsung dari hasil regresi tetapi dengan perhitungan secara manual dengan rumus uji sobel. Dari hasil uji sobel mendapatkan nilai z sebesar 7,256. Oleh karena nilai z yang diperoleh sebesar  $7,256 > 1,96$ , maka hasil ini membuktikan bahwa variabel kepercayaan organisasi memediasi hubungan peningkaran kontrak psikologis terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ke-6 dalam penelitian ini **diterima**.

## 7. Hipotesis 7

Hipotesis 7 dalam penelitian ini menguji apakah ada pengaruh keterikatan kerja dalam memediasi pengaruh peningkaran kontrak psikologis terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Hasil pengujian pada

Tabel 4.19 menunjukkan bahwa peran keterikatan kerja dalam memediasi hubungan antara pengingkaran kontrak psikologis terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Tabel 4.19 menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi pengingkaran kontrak psikologis terhadap keterikatan kerja sebesar -0,898 dengan *standard error* 0,037 dan nilai signifikansi 0,000. Kemudian untuk keterikatan kerja mendapatkan nilai koefisien -0,415 dengan *nilai standard error* 0,056 dan nilai signifikansi 0,000. Dengan melihat nilai signifikansi maka pengingkaran kontrak psikologis berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja, demikian juga keterikatan kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Jika digambarkan akan terbentuk model mediasi keterikatan kerja seperti pada Gambar 4.8 sebagai berikut:



**Gambar 4.8**  
**Model Mediasi Keterikatan kerja**

Model di atas merupakan model yang terbentuk dari hasil regresi pertama dan kedua sehingga membentuk model *path analysis* dengan variabel kepercayaan organisasi sebagai variabel mediasinya. Nilai z dari

uji sobel tidak dapat dihasilkan langsung dari hasil regresi tetapi dengan perhitungan secara manual dengan rumus uji sobel. Dari hasil uji sobel mendapatkan nilai z sebesar 7,087. Oleh karena nilai z yang diperoleh sebesar  $7,087 > 1,96$ , maka hasil ini membuktikan bahwa variabel keterikatan kerja memediasi hubungan pengingkaran kontrak psikologis terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ke-7 dalam penelitian ini **diterima**.

## **4.6. Pembahasan**

### **4.6.1. Pengaruh pengingkaran kontrak psikologis terhadap perilaku kerja kontraproduktif**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama dalam penelitian ini diketahui bahwa variabel pengingkaran kontrak psikologis berpengaruh positif terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Hal ini ditandai dengan nilai *probabilitas* sebesar 0.011 atau kurang dari 0,05 ( $0.011 < 0,05$ ) dengan nilai *estimate* yang positif sebesar 0.197. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa pengingkaran kontrak psikologis berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif Jan (2021), Griep *et al.* (2020), Li & Chen (2018), Lee *et al.* (2018), Chen & Song (2019), Ma *et al.* (2019), Balogun *et al.* (2016), Onuoha & Idemudia (2018), Malik *et al.* (2018), Griep & Vantilborgh (2018), Jiang *et al.* (2017), AL-Abrow *et al.*

(2019), Gray (2018), Astrove *et al.* (2015), Uysal (2018), Galic *et al.* (2016), Ott (2019), Ishaq & Shamsher (2016), Perera *et al.* (2018),

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengingkaran kontrak psikologis berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif, artinya semakin tinggi perilaku pengingkaran kontrak psikologis di tempat kerja maka semakin tinggi pula pengaruhnya terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Sebaliknya, semakin rendah perilaku pengingkaran kontrak psikologis yang dipersepsikan ASN di tempat kerja, maka semakin rendah pengaruhnya terhadap perilaku kerja kontraproduktif.

Pengingkaran kontrak psikologis adalah konsep abstrak yang terdiri dari persepsi pegawai karena sifat subyektifnya, namun bisa saja ada pelanggaran nyata di beberapa kesempatan. Misalnya, jika orang yang diberi kewenangan untuk proses rekrutmen, mutasi dan sebagainya menyatakan kepada pegawai bahwa mereka akan dipromosikan pada akhir tahun ketiga meskipun ini tidak termasuk dalam kontrak kerja, dan jika promosi ini tidak diberikan kepada mereka di batas waktu yang dijanjikan, maka ada status pelanggaran yang eksplisit. Hubungan antara pengingkaran kontrak psikologis dan perilaku kerja kontraproduktif terjadi ketika merasa ada janji yang diingkari oleh pihak organisasi terhadap pegawai. Oleh karena itu, pegawai dapat terlibat dalam perilaku kerja kontraproduktif ketika persepsi mereka tentang pengingkaran kontrak psikologis terjadi.

Penulis ingin mempertegas bahwa pengingkaran kontrak psikologis

adalah salah satu konsep yang berkontribusi dalam deskripsi hubungan antara organisasi dan pegawainya, dan memungkinkan menyelidiki hubungan pegawai dengan pemimpinnya, aspek fundamental kehidupan organisasi, dari sudut pandang baru dan berbeda, yang menggambarkan sebagai kegagalan pemimpin atau organisasi untuk memenuhi kewajiban mereka terhadap pegawai.

Seperti hasil riset sebelumnya Chao *et al.* (2015), Astrove *et al.* (2015) menunjukkan bahwa pengingkaran kontrak psikologis berkorelasi positif dengan perilaku kerja kontraproduktif. Implikasi terkait hasil penelitian ini adalah bahwa organisasi atau pemimpin yang ada di pemerintahan ASN di Provinsi Sulawesi Barat, harus senantiasa memperhatikan bahkan mengingat janji-janji yang pernah diberikan kepada pegawai agar senantiasa untuk ditepati karena reaksi pegawai terhadap pengingkaran kontrak psikologis tidak muncul begitu saja, tetapi secara bertahap tumbuh seiring waktu (Hansen & Griep, 2016), juga menjadi catatan penting bagi organisasi atau pengambil kebijakan yang ada di pemerintahan Sulawesi Barat, bahwa pengingkaran kontrak psikologis bersifat subjektif dan didasarkan pada persepsi pegawai terhadap janji-janji yang bersifat eksplisit maupun implisit, dimana pengingkaran kontrak psikologis bisa memberi dampak buruk kepada organisasi seperti pembalasan atau pengkhianatan (Rousseau, 2001; Tomprou *et al.*, 2015; Walker, 2013;). Pembahasan dari hubungan pengingkaran kontrak psikologis terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada studi ini serta

didukung dengan penelitian-penelitian terdahulu cukup jelas, bahwa pengingkaran kontrak psikologis adalah salah satu pemicu terjadinya perilaku kerja kontraproduktif yang berdampak pada kerugian organisasi. Olehnya itu, pihak organisasi dalam hal ini para pengambil kebijakan, harus berusaha untuk mengurangi atau bahkan menghilangkan pengingkaran kontrak psikologis agar dapat mencegah perilaku kerja kontraproduktif di tempat kerja (Griep & Vantilborgh, 2018). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, analisis, dan pembahasan, maka hipotesis 1 yang diajukan terbukti dan keputusanya **diterima**

#### **4.6.2. Pengaruh pengingkaran kontrak psikologis terhadap kepercayaan organisasi.**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua dalam penelitian ini, diketahui bahwa variabel pengingkaran kontrak psikologis berpengaruh negatif terhadap kepercayaan organisasi, hal ini ditandai dengan nilai *probabilitas* sebesar 0,000 atau kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) dengan nilai *estimate* yang negatif sebesar -0.795. Hasil penelitian ini mengonfirmasi penelitian sebelumnya bahwa pengingkaran kontrak psikologis berpengaruh negatif signifikan terhadap kepercayaan organisasi, seperti hasil riset: Haque *et al.* (2016), Bonilla (2018), Saboor *et al.* (2017), Davis & Van der Heijden (2018), Baec & Shin (2017), Van der We sthuizen (2016), Van der Westhuizen *et al.* (2018) , Bae & Shin (2017), Bae & Shin (2016), Gupta *et al.* (2016), Lv & Xu (2018) Nazli dan Khairuddin (2018), Malik & Khalid (2016), Rai & Agarwal (2017) , Ampofo (2021) , Gordon (2019), dan Gupta

& Khatri (2021).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengingkaran kontrak psikologis berpengaruh negatif signifikan terhadap kepercayaan organisasi, artinya semakin tinggi perilaku pengingkaran kontrak psikologis di tempat kerja maka semakin rendah pula kepercayaan organisasi yang dimiliki pegawai. Sebaliknya, semakin rendah pengingkaran kontrak psikologis yang dipersepsikan pegawai di tempat kerja, maka semakin tinggi kepercayaan organisasi yang dimiliki oleh pegawai.

Salah satu konsep yang diyakini terkait dengan pengingkaran kontrak psikologis adalah kepercayaan organisasi. Kepercayaan didefinisikan sebagai keyakinan pada tujuan seseorang, harapan, dan janji, atau kesediaan untuk berkomitmen pada orang lain, percaya pada janji, sikap dan perilaku mereka (Memduhoglu & Zengin, 2010). Kepercayaan organisasi melibatkan kepercayaan pegawai dalam organisasi tempat dia bekerja, pimpinan, dan pengambil kebijakan (Bute, 2011). Karena kepercayaan organisasi memainkan peran penting dalam tingkat kebahagiaan dan antusiasme karyawan saat mereka bekerja (Sakar, 2010), namun tidak sedikit organisasi yang merusak dan melanggar janji-janji yang telah ada antara organisasi dengan para pegawainya, yang berakibat hilangnya kepercayaan, dan apabila kepercayaan dalam organisasi telah hilang, agak sulit untuk mendapatkannya kembali. Kepercayaan sangat penting untuk semua kegiatan organisasi seperti penetapan tujuan, kerjasama dengan anggota tim, kepemimpinan, dan kerja tim (Dibben,

2000).

Pengingkaran kontrak psikologis terjadi ketika pegawai merasakan perbedaan antara apa yang dijanjikan dan apa yang dipenuhi (Agarwal & Bhargava, 2013). Pelanggaran yang dipersepsikan mengacu pada persepsi pegawai bahwa organisasi tersebut gagal memenuhi satu atau lebih kewajiban dalam kontrak psikologis dibandingkan dengan kontribusinya (Aykan, 2014). Olehnya itu organisasi dalam hal ini pemerintahan Sulawesi Barat harus menjaga kepercayaan terhadap janji-janji yang telah diberikan kepada pegawai, karena menurut Schoorman *et al.* (2007) dan Yu *et al.* (2018) mendefinisikan bahwa kepercayaan organisasi adalah jenis kepercayaan institusional, termasuk kepercayaan pada pegawai dan organisasi secara keseluruhan. Jika karyawan percaya pada organisasi mereka, mereka tidak hanya memiliki kesediaan untuk berbagi risiko yang dibuat oleh organisasi, mereka juga dapat memahami dan menerima kekurangan yang ada pada organisasi.

Kesimpulan yang dapat diambil adalah pengingkaran kontrak psikologis berpengaruh negatif signifikan terhadap kepercayaan organisasi. Pihak organisasi pada pemerintahan Sulawesi Barat harus selalu memperhatikan janji-janji yang telah diberikan ke pada pegawai, untuk menjaga kepercayaan pegawai itu sendiri terhadap pemimpin dan organisasinya, dan menerapkan setiap kebijakkan secara adil dan bijaksana, pemberian kompensasi, jenjang karier, rotasi pekerjaan dan jabatan yang jelas dan transparan, jika semua ini dilaksanakan, maka akan mampu

menjaga dan meningkatkan kepercayaan organisasi pegawai, dalam melaksanakan berbagai kebijakan yang ditetapkan oleh organisasi dalam rangka mencapai target dan tujuan yang telah ditetapkan.

Implikasi terkait hasil penelitian ini adalah, jika pegawai merasa janji yang telah diberikan organisasi terpenuhi maka tingkat kepercayaan pada organisasi akan semakin meningkat, begitupun sebaliknya jika pegawai mempunyai persepsi bahwa organisasi melanggar janji-janjinya, maka tingkat kepercayaan pada organisasi akan semakin menurun dan dapat menimbulkan rasa sedih, gelisah, marah, kecewa hingga bingung dan dapat memicu terjadinya perilaku kerja kontraproduktif. Maka hal yang harus diperhatikan organisasi dan pengambil kebijakan, bahwa pengingkaran kontrak psikologis dapat merusak hubungan antara sesama pegawai dan pegawai pada atasan, sehingga hal tersebut dapat mengakibatkan penurunan kualitas pekerjaan dalam organisasi dan tingkat kepercayaan organisasi akan menurun. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, analisis, dan pembahasan, maka hipotesis ke-2 yang diajukan terbukti dan keputusannya **diterima**.

#### **4.6.3. Pengaruh pengingkaran kontrak psikologis terhadap keterikatan kerja**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga dalam penelitian ini, diketahui bahwa variabel pengingkaran kontrak psikologis berpengaruh negatif signifikan terhadap keterikatan kerja. Hal ini ditandai dengan nilai *probabilitas* sebesar 0,000 atau kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) dengan nilai *estimate* yang negatif sebesar -0.780. Hasil penelitian ini mengonfirmasi

temuan sebelumnya bahwa pengingkaran kontrak psikologis berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keterikatan kerja, seperti penelitian: Gupta & Khatri (2021), Gordon (2019), Ampofo (2021), Rai & Agarwal (2017), Malik & Khalid (2016), Khairuddin (2018), Lv & Xu (2018), Gupta *et al.* (2016), Bae & Shin (2016), Bae & Shin (2017), Van der Westhuizen *et al.* (2018), Van der Westhuizen (2016), Davis & Van der Heijden (2018), Saboor *et al.* (2017), dan Haque *et al.* (2016). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengingkaran kontrak psikologis berpengaruh negatif signifikan terhadap keterikatan kerja, artinya semakin tinggi perilaku pengingkaran kontrak psikologis yang dipersepsikan pegawai di tempat kerja, maka semakin rendah pula keterikatan kerja pegawai. Sebaliknya, semakin rendah pengingkaran kontrak psikologis yang dipersepsikan pegawai di tempat kerja, maka semakin tinggi pengaruhnya terhadap keterikatan kerja pegawai.

Keterikatan kerja didefinisikan sebagai karyawan yang terlibat secara fisik, secara kognitif dan emosional terhubung dengan peran mereka di tempat kerja (Kahn, 1990). Keterikatan kerja adalah orang-orang yang melibatkan diri mereka sendiri untuk kepentingan terbaik organisasi, dan itu terkait dengan kebermaknaan, keamanan dan ketersediaan (Rotihmann & Olivier, 2007; Deepa *et al.*, 2014; Abu-Shamaa *et al.*, 2015).

Noerant & Prihatsanti (2018) keterikatan kerja adalah keadaan dimana individu mampu bekerja dengan mengekspresikan dirinya menggunakan energi dan kekuatan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Malinowska *et al.* (2018) Definisi ilmiah keterikatan kerja menyajikannya sebagai kondisi pikiran yang berhubungan dengan pekerjaan yang positif yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan.

Keterikatan kerja sangat penting untuk menjadi perhatian yang harus dimiliki oleh pegawai dalam hal ini ASN Sulawesi Barat, karena hubungan pegawai dan atasan mempengaruhi kinerja serta perilaku organisasi (Rousseau, 1990). Jika keterikatan kerja memberi pengaruh terhadap kinerja, pegawai yang merasa tidak dilibatkan akan memicu perilaku negatif, bekerja tidak maksimal, dan tidak fokus terhadap pekerjaan dan tanggung jawabnya.

Pegawai yang tidak bahagia, yang melihat adanya ketidaksesuaian dalam janji yang diberikan kepada mereka oleh organisasi, mungkin merasa dikhianati dan melakukan penyimpangan, ini adalah sesuatu yang berharga bagi organisasi dan sangat penting bagi mereka untuk memahami apa yang diinginkan oleh pegawai. Keadaan psikologis pegawai merupakan faktor kunci dalam menentukan perilaku dan respon pegawai di tempat kerja (Sparrow, 1996).

Kesimpulan dari hasil pembahasan pengaruh pengingkaran kontrak psikologis terhadap keterikatan kerja dari hasil penelitian ini adalah, pengingkaran kontrak psikologis berpengaruh negatif signifikan terhadap keterikatan kerja, artinya secara tidak langsung menunjukkan bahwa individu yang sering terlibat dalam pekerjaan dan dilibatkan dalam pekerjaan akan berpersepsi organisasi tidak melakukan pengingkaran kontrak

psikologis, sebab pegawai yang mempunyai keterikatan kerja yang tinggi, secara mental individu yang bersangkutan telah siap menghadapi resiko, kondisi maupun tantangan yang menyangkut dengan dinamika pekerjaan yang dihadapi. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, analisis, dan pembahasan, maka hipotesis ke-3 yang diajukan terbukti dan keputusannya **diterima.**

#### **4.6.4. Pengaruh kepercayaan organisasi terhadap perilaku kerja kontraproduktif**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ke empat dalam penelitian ini diketahui bahwa variabel kepercayaan organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Hal ini ditandai dengan nilai *probabilitas* sebesar 0,000 atau kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) dengan nilai *estimate* yang negatif sebesar -0.265. Hasil penelitian ini mengonfirmasi temuan sebelumnya bahwa kepercayaan organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif, seperti studi: Rosemary *et al.* (2020), Park *et al.* (2020), Akhigbe & Sonye (2017), Archimi *et al.* (2018), Rahim *et al.* (2018), Kwon (2017), Mo & Shi (2017), Gatling *et al.* (2017), Latif *et al.* (2017), Cingoz & Kaplan (2015), Schabram *et al.* (2018), Yildiz (2019), Fettahlioglu & Afsar (2016), Issa (2015), Rayan *et al.* (2018), dan Yao (2019). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepercayaan organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif, artinya semakin tinggi perilaku kepercayaan organisasi di tempat kerja maka semakin rendah pula

pengaruhnya terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Sebaliknya, semakin rendah kepercayaan organisasi oleh pegawai di tempat kerja, maka semakin tinggi pengaruhnya terhadap perilaku kerja kontraproduktif.

Perilaku kerja kontraproduktif didefinisikan sebagai tindakan yang disengaja secara sadar yang melanggar norma-norma organisasi dan bertentangan dengan kepentingan organisasi (Zhang *et al.*, 2017; Berry *et al.*, 2012; Bennett & Robinson, 2000; Jensen *et al.*, 2010; Astrove *et al.*, 2015). Perilaku kerja kontraproduktif salah satu faktor penyebab rusaknya kepercayaan, yang seharusnya kepercayaan dapat menurunkan perilaku negatif (Savolainen & Ikonen, 2016). Singh & Desa (2018) kepercayaan organisasi yang didefinisikan sebagai kesiapan karyawan untuk menjadi rentan terhadap tindakan usaha berdasarkan harapan bahwa mereka akan bertindak untuk memenuhi kebutuhannya, terlepas dari kemampuan untuk memantau atau mengontrol untuk meningkatkan kinerja di antara pegawai. Kepercayaan merupakan elemen penting bagi kesuksesan organisasi. Tingkat kepercayaan yang rendah menimbulkan stress tingkat tinggi, menurunkan produktivitas dan mengekang inovasi, dan bahkan menghambat proses pengambilan keputusan. Ketidakpercayaan juga menurunkan moral, meningkatkan absensi dan *turnover* karyawan dan perilaku kerja kontraproduktif yang lainnya.

Perilaku kerja kontraproduktif ini dapat terjadi pada pegawai di berbagai sektor organisasi, mulai dari organisasi swasta, non-profit sampai organisasi pemerintahan. Walaupun perilaku kerja kontraproduktif dapat

terjadi pada pegawai di seluruh sektor organisasi, namun beberapa peneliti dari barat mengatakan, perilaku tersebut lebih sering terjadi pada sektor pemerintahan daripada sektor organisasi swasta (Galperin *et al.*, 2011; Mayhew & McCarthy, 2005; Alias *et al.*, 2015). Demmke (2005) dalam penelitiannya menjelaskan alasan mengapa karyawan sektor publik lebih sering melakukan perilaku kerja kontraproduktif, karena sulitnya pemecatan, terlalu banyak perlakuan khusus serta minimnya tekanan yang diberikan oleh atasan. Munculnya perilaku kerja kontraproduktif di sektor pemerintahan tentunya menjadi sebuah ancaman bagi organisasi untuk mewujudkan sistem pemerintahan yang jujur, tanggap dan profesional. Oleh karena itu perilaku ini harus segera ditangani. Jika tidak segera ditangani, maka perilaku ini akan semakin meluas, terlebih jika perilaku kerja kontraproduktif sudah menjadi kebiasaan pada ASN, munculnya perilaku kerja kontraproduktif di kalangan ASN mengindikasikan adanya penurunan kinerja ASN yang tentunya berdampak pada penurunan pelayanan kepada masyarakat.

Menjadi catatan ketika seorang pemimpin tidak memiliki integritas (kejujuran, keadilan, dll), maka yang dipimpinnya juga tidak mempercayai pemimpinnya (Lewicki, 2006). Kurangnya kepercayaan pada pemimpin menyebabkan ekspektasi negatif yang menunjukkan ketakutan di benak kedua belah pihak, sehingga membuat bawahan terlibat dalam perilaku kerja yang kontraproduktif (Lewicki, 2006; Bennett & Robinson, 2000; Gillespie & Dietz, 2009).

Kesimpulan dari pengaruh kepercayaan organisasi terhadap perilaku kerja kontraproduktif dari hasil penelitian ini adalah, bahwa kepercayaan organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Hal ini menunjukkan bahwa individu dalam hal ini ASN Sulawesi Barat yang percaya dengan organisasi, pemimpin dan pengambil kebijakan, mereka bekerja akan berdampak baik dengan berkurangnya perilaku kerja kontraproduktif, namun jika ASN mempunyai kepercayaan yang sudah berkurang, atau tidak mempercayai lagi organisasi, pemimpin, atau pengambil kebijakan, maka perilaku kerja kontraproduktif akan meningkat yang mengakibatkan kerugian terhadap organisasi dengan penurunan kinerja (Ng *et al.*, 2016; Spector & Zhou, 2014). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, analisis, dan pembahasan, maka hipotesis ke-4 yang diajukan terbukti dan keputusannya **diterima**.

#### **4.6.5. Pengaruh keterikatan kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kelima dalam penelitian ini diketahui bahwa variabel keterikatan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Hal ini ditandai dengan nilai *probabilitas* sebesar 0.000 atau kurang dari 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ) dengan nilai *estimate* yang negatif sebesar -0.342. Hasil penelitian ini mengonfirmasi penelitian sebelumnya bahwa keterikatan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif, seperti studi: Ojeleye *et al.* (2021), Karatepe *et al.* (2020), Ott *et al.* (2019), Lebron *et al.* (2018),

Kura *et al.* (2019), Einarsen *et al.* (2018), Lehmann *et al.* (2016), Bagyo (2016), Derbis. (2021), Malik & Khalid (2016), Fan *et al.* (2021), Gruithuijzen (2019), Hu *et al.* (2017), Hur *et al.* (2018), Yin (2017), Marica (2018), Chhetri (2017a), Wu & Wu (2019) dan Sahoo & Mohanty (2019). Hasil penelitian ini menunjukkan jika pegawai mempunyai keterikatan kerja yang tinggi di tempat kerja, maka semakin rendah pula pengaruhnya terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Sebaliknya, semakin rendah keterikatan kerja yang dimiliki oleh pegawai di tempat kerja, maka semakin tinggi pengaruhnya terhadap perilaku kerja kontraproduktif.

Keterikatan kerja didefinisikan sebagai orang-orang yang melibatkan diri mereka sendiri untuk kepentingan terbaik organisasi, dan itu terkait dengan kebermaknaan, keamanan dan ketersediaan (Rothmann & Olivier, 2007; Deepa *et al.*, 2014; Abu-Shamaa *et al.*, 2015). Noerant & Prihatsanti (2018) keterikatan kerja adalah keadaan dimana individu mampu bekerja dengan mengekspresikan dirinya menggunakan energi dan kekuatan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Sackett & DeVore (2001) perilaku kerja kontraproduktif telah menarik banyak perhatian karena berdampak besar bagi organisasi. Misalnya, penyalahgunaan Internet oleh karyawan di tempat kerja. Idiakheua & Obetoh (2012) perilaku kerja kontraproduktif adalah serangkaian tindakan yang tidak diinginkan yang merusak organisasi dan berbahaya bagi karyawannya, dapat disimpulkan bahwa perilaku kerja kontraproduktif adalah perilaku yang dilakukan oleh individu secara

sengaja yang bertentangan dengan norma-norma organisasi serta menghambat organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Keterikatan kerja memainkan peran yang sangat penting dalam mengantisipasi perilaku kerja kontraproduktif, seperti 1) sebagai strategi efektif dalam meningkatkan kinerja, 2) sebagai cara efektif untuk meningkatkan hasil kerja, dan 3) dalam kerangka masa depan prospek organisasi, sebagai alat kunci keberhasilan suatu organisasi. Tiga aspek peningkatan hanya dicapai oleh karyawan yang terlibat, merasa nyaman dan bahagia dengan pekerjaannya dan yang pasti dijauhkan dari perilaku kerja kontraproduktif (Bagyo, 2016; Rana, 2015). Konteks kebahagiaan ini sangatlah luas, namun interpretasi tersebut dapat dikerucutkan agar selaras dengan konteks dalam penelitian ini. Terkait dengan konteks ini, maka kebahagiaan yang dimaksud adalah bekerja dengan sepenuh hati, kondisi pikiran yang positif, memuaskan, semangat dalam bekerja, berdedikasi, dan penyerapan. (Bakker, 2010). Kesimpulan dari pengaruh keterikatan kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif dari hasil penelitian ini adalah, bahwa semakin sering ASN di Provinsi Sulawesi Barat terlibat dalam pekerjaan maka tingkah laku yang dilakukan oleh ASN di Provinsi Sulawesi Barat akan semakin mengurangi perilaku kerja kontraproduktif, namun jika ASN jarang dilibatkan dalam pekerjaan-pekerjaan, maka ASN akan cenderung berbuat perilaku kerja kontraproduktif. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, analisis, dan pembahasan, maka hipotesis ke-5 yang diajukan terbukti dan keputusannya **diterima**.

#### **4.6.6. Pengaruh kepercayaan organisasi dalam memediasi hubungan antara pengingkaran kontrak psikologis terhadap perilaku kerja kontraproduktif**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ke enam dalam penelitian ini, diketahui bahwa variabel kepercayaan organisasi secara langsung memediasi hubungan antara pengingkaran kontrak psikologis terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Hal ini ditandai dengan hasil uji Sobel sebesar 7,256. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepercayaan organisasi memediasi hubungan pengingkaran kontrak psikologis terhadap perilaku kerja kontraproduktif, karena nilai mediasi  $7,256 > 1,96$  (Hayes, 2013). Seperti penelitian sebelumnya dengan asumsi bahwa variabel mediasi perilaku positif kepercayaan organisasi mampu menurunkan perilaku negatif (Savolainen & Ikonen, 2016; Kwon, 2017; Erkutlu & Chafra, 2013), dan kepercayaan terhadap organisasi juga dapat meningkatkan kinerja pegawai (Celik *et al.*, 2011). Kepercayaan organisasi sebagai harapan atau keyakinan seseorang mengenai kemungkinan bahwa tindakan di masa depan akan menguntungkan (Mobarez & Rady, 2018). Hal ini mendukung salah satu tujuan peneliti untuk memasukkan variabel sikap positif sebagai variabel mediasi untuk mengurangi dan mengantisipasi perilaku kerja kontraproduktif.

Kesimpulan pengaruh kepercayaan organisasi dalam memediasi hubungan antara pengingkaran kontrak psikologis terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Dari hasil penelitian ini, bahwa kepercayaan organisasi

secara langsung memediasi hubungan antara pengingkaran kontrak psikologis terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Artinya jika pegawai mempunyai sikap percaya terhadap organisasi, maka ASN di Provinsi Sulawesi Barat akan mengurangi perilaku kerja kontraproduktif yang akan membawa pengaruh yang baik terhadap organisasi, seperti; kurangnya pelanggaran, kurangnya absensi, korupsi dan perilaku negatif lainnya.

Terkait hasil penelitian ini adalah, bahwa organisasi, pemimpin dan para pengambil kebijakan di pemerintahan Provinsi Sulawesi Barat harus senantiasa berusaha menyakinkan pegawai bahwa mereka bisa dipercaya, baik dari perkataan maupun perbuatan, salah satunya mengurangi atau bahkan menghilangkan pengingkaran kontrak psikologis, Hal ini akan menunjukkan dengan tingginya kepercayaan pegawai terhadap organisasi, maka akan berdampak pada kurangnya perilaku kerja kontraproduktif yang berada di lingkungan Aparatur Sipil Negara di Provinsi Sulawesi Barat. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, analisis, dan pembahasan, maka hipotesis ke-6 yang diajukan terbukti dan keputusannya **diterima**.

#### **4.6.7. Pengaruh keterikatan kerja dalam memediasi hubungan antara pengingkaran kontrak psikologis terhadap perilaku kerja kontraproduktif**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketujuh dalam penelitian ini, diketahui bahwa variabel keterikatan kerja secara langsung memediasi hubungan antara pengingkaran kontrak psikologis terhadap perilaku kerja

kontraproduktif . Hal ini ditandai dengan nilai *probabilitas* sebesar 0,000 atau kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan nilai mediasi dari uji Sobel sebesar 7,087. Hal ini menunjukkan bahwa variabel keterikatan kerja memediasi hubungan pengingkaran kontrak psikologis terhadap perilaku kerja kontraproduktif karena nilai mediasi  $7,087 > 1,96$  (Hayes, 2013), dengan asumsi bahwa variabel mediasi perilaku positif keterikatan kerja mampu menurunkan perilaku negatif.

Konsep keterlibatan yang memanifestasikan dirinya dalam keadaan kognitif, emosi dan perilaku individu yang diarahkan ke hasil organisasi yang diinginkan dianggap sebagai motivasi (Bakker & Schaufeli, 2008; Shuck & Wollard, 2010). Ini karena referensi untuk alokasi sumber daya pribadi, untuk kinerja peran dan juga seberapa kuat dan terus-menerus sumber daya tersebut diterapkan pada persepsi individu tentang pekerjaan mereka (Buitendach *et al.*, 2016). Penelitian ini membuktikan sekaligus mengkonfirmasi bahwa variabel keterikatan kerja mampu mengurangi perilaku kerja kontraproduktif seperti penelitian: (Rothmann & Olivier, 2007; Deepa *et al.*, 2014; Abu-Shamaa *et al.*, 2015; Noerant & Prihatsanti, 2018). Pegawai yang bersungguh-sungguh dengan sadar melibatkan diri mereka sendiri untuk kepentingan terbaik organisasi, dan itu terkait dengan kebermanaan, keamanan dan ketersediaan.

Semangat dicirikan oleh tingkat energi yang tinggi saat bekerja serta kemauan untuk berinvestasi lebih banyak usaha (Schaufeli & Bakker, 2004). Melalui penjelasan dan pemaparan ini, sudah sangat jelas bahwa

keterlibatan pegawai adalah hal penting yang bisa mengurangi perilaku kerja kontraproduktif, artinya semakin sering pegawai dilibatkan dalam kegiatan-kegiatan organisasi, maka pegawai akan merasa diperhatikan dan dibutuhkan oleh organisasi, yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dan dapat menciptakan daya saing unggul dan kompetitif (Bakker, 2017; Chhetri, 2017b; Heyns & Rothmann, 2018).

Kesimpulan dari hubungan pengingkaran kontrak psikologis terhadap perilaku kerja kontraproduktif melalui variabel mediasi keterikatan kerja adalah, semakin sering ASN di Provinsi Sulawesi Barat terlibat dalam pekerjaan maka akan mengurangi dampak dari perilaku kerja kontraproduktif. Terkait hasil penelitian ini, bahwa organisasi, pemimpin dan para pengambil kebijakan di pemerintahan Provinsi Sulawesi Barat harus senantiasa berusaha menyakinkan pegawai bahwa mereka bisa dipercaya untuk terlibat dalam setiap pekerjaan, juga harus mampu mengurangi atau bahkan menghilangkan pengingkaran kontrak psikologis, Hal ini akan menunjukkan dengan tingginya keterikatan kerja pegawai terhadap organisasi, maka akan berdampak pada kurangnya perilaku kerja kontraproduktif yang berada di lingkungan Aparatur Sipil Negara di Provinsi Sulawesi Barat. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, analisis, dan pembahasan, maka hipotesis ke-7 yang diajukan terbukti dan keputusannya **diterima**.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab empat, tujuan dan hipotesis penelitian maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Peningkaran kontrak psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian dan hipotesis pertama dalam penelitian ini, sehingga hipotesis pertama **diterima.**
2. Peningkaran kontrak psikologis berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepercayaan organisasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian dan hipotesis 2 dalam penelitian ini, sehingga hipotesis ke-2 **diterima.**
3. Peningkaran kontrak psikologis berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keterikatan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian dan hipotesis 3 dalam penelitian ini, sehingga hipotesis ke-3 **diterima.**
4. Kepercayaan organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian dan hipotesis 4 dalam penelitian ini, sehingga hipotesis Ke-4 **diterima.**

5. Keterikatan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian dan hipotesis 5 dalam penelitian ini, sehingga hipotesis ke-5 **diterima**.
6. Kepercayaan organisasi secara langsung memediasi hubungan antara pengingkaran kontrak psikologis terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian dan hipotesis 6 dalam penelitian ini, sehingga hipotesis ke-6 **diterima**.
7. Keterikatan kerja secara langsung memediasi hubungan antara pengingkaran kontrak psikologis terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian dan hipotesis 7 dalam penelitian ini, sehingga hipotesis ke-7 **diterima**.

## **5.2. Implikasi**

### **5.2.1. Implikasi Teoritis**

Implikasi teoritis dalam penelitian ini, yaitu:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa teori yang berkenaan dengan pengingkaran kontrak psikologis terhadap perilaku kerja kontraproduktif tersebut telah terkonfirmasi, sesuai dengan fakta: pegawai yang mempunyai persepsi bahwa jika organisasi, pemimpin atau pengambil kebijakan melanggar perjanjian kontrak psikologis mereka, atau organisasi telah gagal memenuhi kewajiban timbal balik, berdasarkan teori pertukaran sosial, disaat itulah pegawai melakukan perilaku kerja kontraproduktif (Sharif *et al.*, 2017). Seperti bukti perilaku empiris yang

sudah dipaparkan dan dijelaskan di bab ; ASN melakukan korupsi, bolos di jam kerja, penyalagunaan anggaran dana BOS, nepotisme, pelecehan verbal, dll.

2. Penelitian ini memiliki implikasi teoritis pada bagian variabel mediasi, dimana menunjukkan hasil kepercayaan organisasi dan keterikatan kerja secara langsung memediasi hubungan antara pengingkaran kontrak psikologis terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Dimana pada penelitian sebelumnya masih sangat minim diteliti dan diuji oleh peneliti lain sebelumnya (pengujian secara teoritis), sekaligus membuktikan bahwa perilaku positif seperti kepercayaan organisasi dan keterikatan kerja mampu mengurangi dan mencegah perilaku kerja kontraproduktif.

### **5.2.2. Implikasi Manajerial Bagi Organisasi, Pemimpin dan Pengambil Kebijakan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab empat, maka peneliti menyarankan dan merekomendasikan kepada organisasi, pemimpin, dan pengambil kebijakan sebagai berikut:

1. Pemimpin organisasi pemerintahan atau para pengambil kebijakan disarankan menerapkan hasil dari penelitian ini yang berkenaan dengan pengingkaran kontrak psikologis, dengan memperhatikan janji-janji yang telah diberikan kepada pegawai agar selalu menepatinya sebagai norma timbal balik, karena jika pegawai berpersepsi bahwa organisasi melanggar janjinya maka disitulah pegawai mempunyai niat untuk melakukan

perilaku kerja kontraproduktif, dan tentunya perilaku ini sangat memiliki dampak negatif terhadap kinerja dan merugikan organisasi.

2. Pemimpin dan organisasi harus membangun kepercayaan pegawai, dengan transparansi jujur dan adil, karena terbukti bahwa kepercayaan pegawai dapat mengurangi perilaku kerja kontraproduktif, dan kepercayaan adalah aspek mendasar hubungan kerja dimana pegawai mempunyai keyakinan menyeluruh bahwa organisasi tempat mereka bekerja dalam komunikasi dan perilakunya kompeten, terbuka dan jujur, peduli, dapat diandalkan, dan layak diidentifikasi dengan tujuan, norma, dan nilai-nilainya.
3. Pemimpin dan organisasi juga harus memperhatikan keterlibatan karyawan, karena pegawai yang selalu dilibatkan akan merasa diperhatikan dan dibutuhkan serta bekerja secara maksimal. Kinerjanya meningkat, menjadi karyawan yang aktif dalam bekerja. Artinya, pegawai menjadi termotivasi untuk berinovasi, berkreasi, dan berinisiatif, bukan pegawai yang asal bekerja tanpa keinginan untuk mengetahui apa yang sedang dikerjakannya. Intinya, pegawai akan bekerja dengan aktif, bukan dengan pasif hanya menunggu perintah pimpinannya.

### **Bagi Karyawan**

Untuk saran dan rekomendasi pada para pegawai yang bekerja sebagai ASN di Provinsi Sulawesi Barat tersebut:

1. ASN harus selalu patuh dan taat terhadap kebijakan-kebijakan organisasi, meningkatkan kepercayaan terhadap organisasi, melibatkan diri dan aktif dalam setiap kegiatan organisasi yang dapat membantu kinerja organisasi.

2. ASN seharusnya semakin menyadari serta terus mempertahankan dan meningkatkan perilaku ekstra yang sudah ada dalam diri setiap pegawai demi kebaikan dan kemajuan diri karyawan maupun instansi dimana ia bekerja, dan terus berusaha untuk menghindari perilaku negatif yang bisa merugikan diri sendiri dan instansi tempat ia bekerja.

### **5.3 Keterbatasan Riset dan Agenda Penelitian Mendatang**

#### **5.3.1 Keterbatasan Riset**

Berikut ini beberapa keterbatasan dalam pelaksanaan penelitian ini yang kemungkinan dapat menimbulkan perbedaan persepsi dan hasil analisis pada penelitian-penelitian selanjutnya :

1. Penelitian ini kemungkinan akan menunjukkan hasil yang berbeda jika diterapkan pada karyawan yang bekerja di perusahaan swasta, karena adanya perbedaan dalam konteks pengingkaran kontrak psikologis, kepercayaan organisasi dan keterikatan kerja, di dalam organisasi yang akan memberikan dampak yang berbeda terhadap perilaku kerja kontraproduktif.
2. Latar belakang pendidikan dan pengalaman responden dapat menyebabkan perbedaan persepsi responden dalam memahami konteks pertanyaan dalam instrumen. Data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen yang mendasarkan pada persepsi jawaban responden akan dapat menimbulkan perbedaan, jika persepsi responden berbeda dengan keadaan yang sesungguhnya terjadi dalam obyek

penelitian.

3. Penelitian dilakukan saat kondisi pandemi *coronavirus disease* 2019 (COVID-19), yang berdampak pada kurangnya pegawai yang masuk kantor, sulitnya menghubungi dan menemui responden yang berdampak pada keterlambatan pengumpulan data.
4. Ruang lingkup penyebaran responden yang hanya mewakili satu Provinsi saja, yakni hanya pada Provinsi Sulawesi Barat saja, sehingga tingkat keterwakilan masih sedang. Disamping itu, jumlah responden dalam penelitian ini masih terbatas dan hanya menggunakan 288 responden sebagai sampel penelitian.

### **5.3.2. Agenda Penelitian Mendatang**

1. Peneliti menyarankan agar ada penelitian yang lebih komprehensif terutama dengan melibatkan subjek yang lebih besar, sehingga bisa dilakukan analisis yang lebih baik dan mendalam.
2. Selain keempat variabel tersebut, penelitian selanjutnya harus melihat faktor lain yang mungkin memiliki hubungan yang lebih kuat dari keempat variabel tersebut, karena pada faktanya perusahaan atau organisasi yang memiliki pengingkaran kontrak psikologis yang tinggi akan memiliki pegawai dengan kinerja yang kurang baik.
3. Penelitian lebih lanjut disarankan dilakukan dengan penambahan beberapa variabel baru yang *hot issue*, yang selaras dengan konteks dan situasi serta kondisi mendatang, sehingga terjadi kebaruan pada

model penelitian yang diusulkan. Oleh karena itu, penting kiranya bagi peneliti yang akan datang untuk terus melakukan telaah pustaka yang berkenaan dengan pengingkaran kontrak psikologis, sehingga akan ditemukan beberapa variabel baru yang selaras (sesuai) dengan konteks dan situasi serta kondisi penelitian kedepan.

4. Penelitian lebih lanjut disarankan untuk menambah jumlah sampel pada penelitian. Hal tersebut dimaksudkan agar keterwakilan dalam wilayah dari penambahan jumlah sampel penelitian pengingkaran kontrak psikologis diharapkan lebih baik, lebih detail, dan lebih komprehensif dalam menjelaskan fenomena yang terjadi kedepan.
5. Penelitian lebih lanjut disarankan untuk terus mengembangkan, mengkaji literatur-literatur dari variabel-variabel sikap positif yang terbukti dapat mengurangi perilaku kerja kontraproduktif .

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdi, P., Delkhah, J., & Kheirgoo, M. (2016). Counterproductive Behaviors in State Hospitals: A Review of the Role of Organizational Cynicism and Injustice. *Mediterranean Journal of Social Sciences*. <https://doi.org/10.5901/mjss.2016.v7n4S1p196>
- Abela, F., & Debono, M. (2019). The relationship between Psychological contract breach and job-related attitudes within a manufacturing plant. *SAGE Open*, 9(1), 2158244018822179.
- Abu-Shamaa, R., Al-Rabayah, W. A., & Khasawneh, R. T. (2015). The effect of job satisfaction and work engagement on organizational commitment. *IUP Journal of Organizational Behavior*, 14(4).
- Agarwal, U. A., & Bhargava, S. (2013). Effects of Psychological contract breach on organizational outcomes: Moderating role of tenure and educational levels. *Vikalpa*, 38(1), 13–26.
- Ahmad, S., Nisar, Q. A., & Naqvi, S. M. (2016). Effect Of Psychological Contract Fulfillment And Organizational Justice On Employee Reactions Under Moderation By Organizational trust: A Study On The Lady Health Workers In Pakistan. *Science International*, 28(1).
- Ahmed, W., Kiyani, A., & Hashmi, S. H. (2013). The study on organizational cynicism, organizational injustice & breach of psychological contract as the determinants of deviant work behavior. *Actual Problems of Economics*.
- Akar, H. (2018). Meta-Analysis of Organizational trust Studies Conducted in Educational Organizations between the Years 2008-2018. *International Journal of Educational Methodology*, 4(4), 287–302.
- Akhigbe, O. J., & Sonye, L. A. (2017). *Supervisor Trust and Counterproductive Work Behaviour of Oil Firms in Port Harcourt-Nigeria*.
- Akkermans, J., Bal, P. M., & De Jong, S. B. (2019). Buffering the breach: Examining the three-way interaction between unit climate level, strength, and psychological contract breach. *Frontiers in Psychology*, 10(March), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00473>
- AL-Abrow, H., Alnoor, A., Ismail, E., Eneizan, B., & Makhamreh, H. Z. (2019). Psychological contract and organizational misbehavior: Exploring the moderating and mediating effects of organizational health and Psychological contract breach in Iraqi oil tanks company. *Cogent Business & Management*, 6(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2019.1683123>

- Alcover, C.-M., Rico, R., Turnley, W. H., & Bolino, M. C. (2017). Understanding the changing nature of psychological contracts in 21st century organizations: A multiple-foci exchange relationships approach and proposed framework. *Organizational Psychology Review*, 7(1), 4–35.
- Alessandri, G., Consiglio, C., Luthans, F., & Borgogni, L. (2018). Testing a dynamic model of the impact of psychological capital on work engagement and job performance. *Career Development International*, 23(1), 33–47. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2016-0210>
- Alia, F. B., Gulb, S., & Sherd, A. K. A. Psychological Contract Breach & Workplace Deviance: Study Of Higher Education Institutions In Peshawar. *Page/ i*, 94.
- Alias, M., Masek, A., & Salleh, H. H. M. (2015). Self, peer and teacher assessments in problem based learning: Are they in agreements. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 204, 309–317.
- Altheide, D. L., Adler, P. A., Adler, P., & Altheide, D. A. (1978). The social meanings of employee theft. *Crime at the Top*, 90–124.
- Alzyoud, A. A., Organizational trustman, S. Z., & Mohd Isa, M. F. (2015). Examining the role of job resources on work engagement in the academic setting. *Asian Social Science*, 11(3), 103–110.
- Ampofo, E. T. (2021). Do job satisfaction and work engagement mediate the effects of psychological contract breach and abusive supervision on hotel employees' life satisfaction?. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 30(3), 282-304.
- Anderson, N. (2015). *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology*. 159, 159.
- Ansari, M. E., Maleki, S., & Mazraeh, S. (2013). An analysis of factors affected on employees' counterproductive work behavior : The moderating role of job burnout and engagement. *Journal of American Science*, 9(1), 350–359.
- Archimi, C. S., Reynaud, E., Yasin, H. M., & Bhatti, Z. A. (2018). How perceived corporate social responsibility affects employee cynicism: The mediating role of organizational trust. *Journal of Business Ethics*, 151(4), 907-921.
- Argyris, C. (1960). *Understanding organizational behavior*.
- Arslan, M., & Roudaki, J. (2019). Examining the role of employee engagement in the relationship between organisational cynicism and employee performance. *International Journal of Sociology and Social Policy*.

- Asantiel, K. (2017). *The Effects of Perceived Psychological contract breach on Employees' Counterproductive Work Behaviour in Arusha City Council*. The Open University of Tanzania.
- Astrove, S. L., Yang, J., Kraimer, M., & Wayne, S. J. (2015). Psychological contract breach and Counterproductive work behavior : A Moderated Mediation Model. *Academy of Management Proceedings*, 2015(1), 11094. <https://doi.org/10.5465/ambpp.2015.11094abstract>
- Aykan, E. (2014). Effects of perceived Psychological contract breach on turnover intention: Intermediary role of loneliness perception of employees. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 150, 413–419.
- Ayoko, O. B., Callan, V. J., & Härtel, C. E. (2003). Workplace Conflict, Bullying, And Counterproductive Behaviors. *The International Journal of Organizational Analysis*, 11(4), 283–301. <https://doi.org/10.1108/eb028976>
- Azim, A. M. M., Hassan, M. S., Zaid, D. S., & Daud, M. A. (2020). The influence of supervisor support, organizational trust on Workplace deviant behavior: do psychological contract matter?. *International Journal Of Academic Research In Business And Social Sciences*, 10(2).
- Bae, C.-Y., & Shin, J.-G. (2016). The Effect of The Supervisor's Transformational Leadership on Employees' Work engagement: Focusing on the Mediating Effects of Psychological contract breach and Organizational Anomie. *The Journal of The Korea Contents Association*, 16(11), 281–307.
- Baek, C. Y., & Shin, J. G. (2017). The Differential Effects of Transformational Leadership and Organizational Justice on Work Engagement: The Mediating Role of Psychological Contract Breach. *The Journal of The Korea Contents Association*, 17(1), 299-336.
- Baghini, B. Z. (2014). The Relationship between Organizational trust and Organizational Deviant Behavior of Staff in Refaah Bank Branches in Kerman City. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 3(11), 124–133. <https://doi.org/10.12816/0018697>
- Bagyo, Y. (2016). The Role of Employee Engagement in Anticipating Counterproductive work behavior : A Study of Literature. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) e-ISSN*, 141–14.
- Baharom, M. N., Sharfuddin, M. D. K. B., & Iqbal, J. (2017). A systematic review on the deviant workplace behavior. *Review of Public Administration and Management*, 5(3), 1-8.
- Bakker, A. B. (2017). Strategic and proactive approaches to work engagement. *Organizational Dynamics*, 46(2), 67–75.

- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work engagement: Current trends. *Career Development International*, 23(1), 4–11. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). Where to go from here: Integration and future research on work engagement. *Work engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*, 181–196.
- Bakker, A. B., & Oerlemans, W. G. M. (2011, August 22). *Subjective Work engagement ll-being in Organizations*. The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199734610.013.0014>
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 29(2), 147–154.
- Bal, P. M., De Lange, A. H., Jansen, P. G. W., & Van Der Velde, M. E. G. (2008). Psychological contract breach and job attitudes: A meta-analysis of age as a moderator. *Journal of Vocational Behavior*, 72(1), 143–158. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.10.005>
- Bal, P., De Lange, A., de, Jansen, P., & Velde, M. (2013). A longitudinal study of age-related differences in reactions to Psychological contract breach. *Applied Psychology*, 62, 157–181.
- Balogun, A. G., Esan, F. O., Ezeugwu, C. R., & Orifa, E. I. (2016). Mediating effect of job satisfaction on Psychological contract breach and workplace deviance among police personnel. *Practicum Psychologia*, 6(1).
- Bankins, S. (2015). A process perspective on psychological contract change: Making sense of, and repairing, Psychological contract breach and violation through employee coping actions. *Journal of Organizational Behavior*, 36(8), 1071–1095.
- Barlett, C. P., Madison, C., DeWitt, C. C., & Heath, J. B. (2019). The moderating effect of dispositional fear of retaliation on the relationship between provocation and aggressive behavior. *Personality and Individual Differences*, 138, 257–265.
- Barnard, C. I. (1968). *The functions of the executive* (Vol. 11). Harvard university press.
- Bashir, H., Ahmad, B., Bari, M. W., & Khan, Q. U. A. (2021). The impact of organizational practices on formation and development of psychological contract: expatriates' perception-based view. *International Journal of Emerging Markets*.

- Bass, B. M. (1990). *Bass & Stogdill's Handbook of Leadership*, 3rd ed. New York: Free Press. <https://www.amazon.com/Bass-Stogdills-Handbook-Leadership-Applications/dp/0029015006>
- Bazzy, J. D., & Woehr, D. J. (2017). Integrity, ego depletion, and the interactive impact on counterproductive behavior. *Personality and Individual Differences*, *105*, 124–128.
- Beattie, L., & Griffin, B. (2014). Day-level fluctuations in stress and engagement in response to workplace incivility: A diary study. *Work & Stress*, *28*(2), 124–142.
- Beauregard, T. A. (2014). Fairness Perceptions of Work–Life Balance Initiatives: Effects on Counterproductive Work Behaviour. *British Journal of Management*, *25*(4), 772–789. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12052>
- Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, *85*(3), 349.
- Bensman, J., & Gerver, I. (1963). Crime and Punishment in the Factory: The Function of Deviancy in Maintaining the Social System. *American Sociological Review*, *28*(4), 588. <https://doi.org/10.2307/2090074>
- Berry, C. M., Carpenter, N. C., & Barratt, C. L. (2012). Do organizational trustworthiness reports of counterproductive work behavior provide an incremental contribution over self-reports? A meta-analytic comparison. *Journal of Applied Psychology*, *97*(3), 613.
- Blau, P. M. (1964). Social exchange theory. Retrieved September, 3(2007), 62.
- Bligh, M. C. (2017). Leadership and trust. In *Leadership today* (pp. 21–42). Springer.
- Bonilla, J. C. (2018). *Fulfillment of the employee psychological contract in a healthcare system: Does it drive employee engagement and reduce turnover intention?*
- Bonoma, T. V. (1976). Conflict, cooperation and trust in three power systems. *Behavioral Science*, *21*(6), 499–514.
- Boone, H. N., & Boone, D. A. (2012). Analyzing likert data. *Journal of Extension*, *50*(2), 1–5.
- Braun, S., Aydin, N., Frey, D., & Peus, C. (2018). Leader Narcissism Predicts Malicious Envy and Supervisor-Targeted Counterproductive work behavior : Evidence from Field and Experimental Research. *Journal of Business Ethics*, *151*(3), 725–741. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3224-5>

- Brender-Ilan, Y., & Sheaffer, Z. (2019). How do self-efficacy, narcissism and autonomy mediate the link between destructive leadership and counterproductive work behaviour. *Asia Pacific Management Review*, 24(3), 212–222. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2018.05.003>
- Broussard, W. J., & Hilton, A. (2017). Avoiding forced turnover (s): Best practices for HBCU senior-level executive recruitment. In *Effective Leadership at Minority-Serving Institutions* (pp. 65-80). Routledge.
- Brown, A. L., & Campione, J. C. (1996). *Psychological theory and the design of innovative learning environments: On procedures, principles, and systems*. Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Buitendach, J. H., Bobat, S., Muzvidziwa, R. F., & Kanengoni, H. (2016). Work engagement and its relationship with various dimensions of work-related Work engagement II-being in the public transport industry. *Psychology and Developing Societies*, 28(1), 50–72.
- Büte, M. (2011). Relationship among Ethical Climate, Organizational trust and Personal Performance. *The Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences*, 171–192.
- Byrne, Z. S., Peters, J. M., & Weston, J. W. (2016). The struggle with employee engagement: Measures and construct clarification using five samples. *Journal of Applied Psychology*, 101(9), 1201.
- Carifio, J., & Perla, R. J. (2007). Ten common misunderstandings, misconceptions, persistent myths and urban legends about Likert scales and Likert response formats and their antidorganizational trustes. *Journal of Social Sciences*, 3(3), 106–116.
- Cassar, V., & Briner, R. B. (2011). The relationship between Psychological contract breach and organizational commitment: Exchange imbalance as a moderator of the mediating role of violation. *Journal of Vocational Behavior*, 78(2), 283–289.
- Cassar, V., Briner, R. B., & Buttigieg, S. (2016). What's in a broken promissory obligation? Developing and testing a multiple component form measure of Psychological contract breach. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(5), 567–592.
- Çelik, M., Turunç, Ö., & Beğenirbaş, M. (2011). The role of organizational trust, Burnout and interpersonal deviance for achieving organizational performance. *International Journal of Business and Management Studies*, 3(2), 179–189.
- Chambel, M. J., & Oliveira-Cruz, F. (2010). Breach of psychological contract and the development of burnout and engagement: A longitudinal study among soldiers on a peacekeeping mission. *Military Psychology*, 22(2), 110–127.

- Chao, Cheung, F. Y. L., & Wu, A. M. S. (2011). Psychological contract breach and counterproductive workplace behaviors: Testing moderating effect of attribution style and power distance. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(4), 763–777. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.555122>
- Chao, M.-C., Jou, R.-C., Liao, C.-C., & Kuo, C.-W. (2015). Workplace Stress, Job Satisfaction, Job Performance, and Turnover Intention of Health Care Workers in Rural Taiwan. *Asia Pacific Journal of Public Health*, 27(2), NP1827–NP1836. <https://doi.org/10.1177/1010539513506604>
- Chen, R., & Song, J. (2019). Effect Of Workplace Ostracism On Counterproductive Work Behavior---Psychological Contract Breach As The Mediator. *UTCC International Journal of Business & Economics*, 11(2), 3-23.
- Chen, T. Y., Tse, T. H., & Yu, Y. T. (2001). Proportional sampling strategy: A compendium and some insights. *Journal of Systems and Software*, 58(1), 65-81.
- Chernyak-Hai, L., & Tziner, A. (2014). Relationships between counterproductive work behavior , perceived justice and climate, occupational status, and leader-member exchange. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 30(1), 1–12. <https://doi.org/10.5093/tr2014a1>
- Chhetri, S. B. (2017a). Antecedents and consequences of job engagement: Empirical study of bank employees. *Business Perspectives and Research*, 5(2), 167–179.
- Chhetri, S. B. (2017b). Predictors and outcomes of employee engagement: Empirical study of Nepali employees. *Journal of Business and Management Research*, 2(1–2), 14–32.
- Cho, J.-H., Chan, K., & Adali, S. (2015). A Survey on Trust Modeling. *ACM Computing Surveys*, 48(2), 1–40. <https://doi.org/10.1145/2815595>
- Chomeya, R. (2010). Quality of psychology test between Likert scale 5 and 6 points. *Journal of Social Sciences*, 6(3), 399-403.
- Church, M. C. (2005). *The conceptual and operational definition of quality of life: A systematic review of the literature*. Texas A&M University.
- Cihangiroğlu, N., & Şahin, B. (2012). Organizasyonlarda önemli bir fenomen: Psikolojik sözleşme. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 6(11), 1–16.
- Cingöz, A., & Kaplan, A. (2015). The effect of workplace incivility on job satisfaction and organizational trust: A study of industrial enterprises in

Turkey. *Work Engagement I International Academic Conference Proceedings, Vienna, Austria, 12–15.*

- Cohen, A., & Diamant, A. (2019). The role of justice perceptions in determining counterproductive work behaviors. *The International Journal of Human Resource Management, 30*(20), 2901–2924.  
<https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1340321>.
- Colbert, A. E., Kristof-Brown, A. L., Bradley, B. H., & Barrick, M. R. (2008). CEO transformational leadership: The role of goal importance congruence in top management teams. *Academy of Management Journal, 51*(1), 81–96.
- Coleman, J. S. (1994). *Foundations of social theory*. Harvard university press.
- Conway, N., & Briner, R. B. (2005). *Understanding psychological contracts at work: A critical evaluation of theory and research*. Oxford University Press.
- Cooper, D. R., & Emory, C. W. (1995). *Business Research Methods*. Richard D. Irwin. Inc., Chicago.
- Costa, S. P., & Neves, P. (2017). Forgiving is good for health and performance: How forgiveness helps individuals cope with the psychological contract breach. *Journal of Vocational Behavior, 100*, 124-136.
- Coyle-Shapiro, J., & Kessler, I. (2000). Consequences of the psychological contract for the employment relationship: A large scale survey. *Journal of Management Studies, 37*(7), 903–930.
- Creswell, J. W., Klassen, A. C., Plano Clark, V. L., & Smith, K. C. (2011). Best practices for mixed methods research in the health sciences. *Bethesda (Maryland): National Institutes of Health, 2013*, 541-545.
- Cressey, D. R. (1953). *Organizational trusther people's money; a study of the social psychology of embezzlement* (p. 191). Free Press.
- Cropanzano, R., Anthony, E. L., Daniels, S. R., & Hall, A. V. (2017). Social exchange theory: A critical review with theoretical remedies. *Academy of management annals, 11*(1), 479-516.
- Cropanzano, R. and Mitchell, M.S. (2005), “*Social exchange theory: an interdisciplinary review*”, *Journal of Management*, Vol. 31 No. 6, pp. 874-900.
- Dajani, M. A. Z., & Saad Mohamad, M. (2017). Perceived Organisational Injustice and Counterproductive Behaviour: The Mediating Role of Work Alienation Evidence from the Egyptian Public Sector. *International*

*Journal of Business and Management*, 12(5), 192.  
<https://doi.org/10.5539/ijbm.v12n5p192>

- Dalal, R. S., Baysinger, M., Brummel, B. J., & LeBreton, J. M. (2012). The relative importance of employee engagement, organizational trust, job attitudes, and trait affect as predictors of job performance. *Journal of Applied Social Psychology*, 42, E295–E325.
- Davis, A. S., & Van der Heijden, B. I. (2018). Reciprocity matters: Idiosyncratic deals to shape the psychological contract and foster employee engagement in times of austerity. *Human Resource Development Quarterly*, 29(4), 329–355.
- De Jong, B. A., Dirks, K. T., & Gillespie, N. (2016). Trust and team performance: A meta-analysis of main effects, moderators, and covariates. *Journal of Applied Psychology*, 101(8), 1134–1150.  
<https://doi.org/10.1037/apl0000110>
- De Vos, A., Buyens, D., & Schalk, R. (2003). Psychological contract development during organizational socialization: Adaptation to reality and the role of reciprocity. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 24(5), 537–559.
- Deepa, E., Palaniswamy, R., & Kuppusamy, S. (2014). *Effect of Performance Appraisal System in Organizational Commitment, Job Satisfaction and Productivity* [The Journal Contemporary Management Research]. <http://connection.ebscohost.com/c/articles/98534916/effect-performance-appraisal-system-organizational-commitment-job-satisfaction-productivity>
- Demir, M. (2011). Effects of organizational justice, trust and commitment on employees' deviant behavior. *Anatolia*, 22(2), 204–221.
- Demirkıran, M., Taşkaya, S., & Yorulmaz, M. (2016). The Effects of Psychological Contract Violations in Organizations on Organizational trust and Alienation: An Application in the Healthcare Sector. *Sanitas Magisterium*. <https://doi.org/10.12738/SM.2016.2.0022>
- Demmke, C. (2005). *Are civil servants different because they are civil servants?* Présidence luxembourgeoise du Conseil de l'Union européenne.
- Derbis, R. (2021). The association between achievement goal motivation and counterproductive work behavior: the moderating effect of work engagement and the Dark Triad. *Health Psychology Report*, 9(1).
- Dibben, M. R. (2000). Introducing Trust, in the Entrepreneurial Venture. In *Exploring Interpersonal Trust in the Entrepreneurial Venture* (pp. 1–21). Springer.

- Diefenbach, S., & Müssig, A. (2019). Counterproductive effects of gamification: An analysis on the example of the gamified task manager Habitica. *International Journal of Human-Computer Studies*, 127, 190–210. <https://doi.org/10.1016/j.ijhcs.2018.09.004>
- Dimitris, B., & Vakola, M. (2007). Organizational silence: A new challenge for human resource management. *Athens University of Economics and Business*, 1–19.
- Dirks, K. T., & Ferrin, D. L. (2002). Trust in leadership: Meta-analytic findings and implications for research and practice. *Journal of applied psychology*, 87(4), 611.
- Douglas, S. C., Martinko, M. J., Gundlach, M. J., & Douglas, S. C. (2002). *Counterproductive Workplace Behavior: A Causal Reasoning Perspective*.
- Einarsen, S., Skogstad, A., Rørvik, E., Lande, Å. B., & Nielsen, M. B. (2018). Climate for conflict management, exposure to workplace bullying and work engagement: A moderated mediation analysis. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(3), 549–570.
- Eme, R. (2020). Life course persistent antisocial behavior silver anniversary. *Aggression and Violent Behavior*, 50, 101344.
- Emerson, R. (1962). Power-Endogence Relations. *American Sociological Review*, 27(1), 31–41.
- Emerson, R. (1972). Exchange theory, part I: A psychological... - Google Cendekia. *Sociological Theories in Progress*, 2, 38–57.
- Emerson, R. M. (1976). Social Exchange Theory. *Annual Review of Sociology*, 2(1), 335–362. <https://doi.org/10.1146/annurev.so.02.080176.002003>
- Erkutlu, H., & Chafra, J. (2013). Effects of trust and psychological contract violation on authentic leadership and organizational deviance. *Management Research Review*, 36(9), 828–848. <https://doi.org/10.1108/MRR-06-2012-0136>
- Etehadi, B., & Karatepe, O. M. (2019). The impact of job insecurity on critical hotel employee outcomes: The mediating role of self-efficacy. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 28(6), 665-689.
- Evendi, R., & Dwiyanti, R. (2013). Hubungan antara hardiness (kepribadian tahan banting) dengan intensi turnover pada karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya TBK di Wilayah Gombong Kabupaten Kebumen. *Psycho Idea*, 11(2).

- Fainshmidt, S., & Frazier, M. L. (2017). What facilitates dynamic capabilities? The role of organizational climate for trust. *Long Range Planning*, 50(5), 550–566.
- Fan, J., Zhang, M., Wei, X., Gursoy, D., & Zhang, X. (2021). The bright side of work-related deviant behavior for hotel employees themselves: Impacts on recovery level and work engagement. *Tourism Management*, 87, 104375.
- Faruk, S. (2019). The Mediating Effect of Trust on the Relationship between Psychological Contract and Psychological Employment Contract Breach. A Pilorganizational trust Test. *Journal of Research in Psychology*, 1(3), 26–29.
- Ferdinand, R. F. (2008). *Validity of the CBCL/YSR DSM-IV scales anxiety problems and affective problems*. *Journal of anxiety disorders*, 22(1), 126-134.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0887618507000266>
- Fettahlioğlu, Ö. O., & Afşar, A. (2016). The Effects on the Perception of Alienation of Breach of Psychological Contract Occurred due to the Emorganizational trustional Witlessness. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(11), 2222–6990.
- Filipkowski, J., & Derbis, R. (2020). The Dark Triad, goal achievement and work engagement as predictors of counterproductive work behaviors among IT employees. *Current Issues in Personality Psychology*, 8(3), 197-210.
- Firth. (1967). *Social Organization: Essays Presented to Raymond Firth* (Maurice Freedman).[https://books.google.co.id/books/about/Social\\_Organization.html?id=sGsS-NbVDPsC&redir\\_esc=y](https://books.google.co.id/books/about/Social_Organization.html?id=sGsS-NbVDPsC&redir_esc=y)
- Fleetwood, D. (2018, April 9). Types of Sampling: Sampling Methods with Examples. *QuestionPro*. <https://www.questionpro.com/blog/types-of-sampling-for-social-research/>
- Fodchuk, K. M. (2007). Work environments that negate counterproductive behaviors and foster organizational citizenship: Research-based recommendations for managers. *The Psychologist-Manager Journal*, 10(1), 27–46. <https://doi.org/10.1080/10887150709336611>
- Fuoli, M., van de Work engagement ijer, J., & Paradis, C. (2017). Denial outperforms apology in repairing organizational trust despite strong evidence of guilt. *Public Relations Review*, 43(4), 645–660.
- Galić, Z., Tonković Grabovac, M., Gorganizational trustvald, I., & JerneiĆ, Ž. (2016). When employers betray: A study of Psychological contract breach among Croatian employees. *Zagreb International Review of Economics & Business*, 19(SCI), 59–69.

- Galperin, B. L., Bennett, R. J., & Aquino, K. (2011). Status Differentiation and the Proorganizational trustean Self: A Social-Cognitive Model of Unethical Behavior in Organizations. *Journal of Business Ethics*, 98(3), 407–424. <https://doi.org/10.1007/s10551-010-0556-4>
- Gatling, A., Shum, C., Book, L., & Bai, B. (2017). The influence of hospitality leaders' relational transparency on folloWork engagement rs' trust and deviance behaviors: Mediating role of behavioral integrity. *International Journal of Hospitality Management*, 62, 11–20.
- Ghozali, I. (2012). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20, Edisi Keenam. *Semarang: Universitas Diponegoro*.
- Ghozali, I. (2014). Model Persamaan Struktural: Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 22.0 Update Bayesian SEM. *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Giancaspro, M. (2017). Is a 'smart contract'really a smart idea? Insights from a legal perspective. *Computer law & security review*, 33(6), 825-835.
- Göktaş Kulualp, H., & Karadağ, D. (2019). Öğretim Elemanlarının Algıladıkları Psikolojik Sözleşme İhlalleri, Örgüte Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetleri Üzerine Bir Araştırma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. <https://doi.org/10.18506/anemon.520857>
- Gordon, S. (2019). Organizational support versus supervisor support: The impact on hospitality managers' psychological contract and work engagement. *International Journal of Hospitality Management*, 102374.
- Gouldner, A. W. (1960). The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement. *American Sociological Review*, 25(2), 161. <https://doi.org/10.2307/2092623>
- Gray. (2018). *Psychological contract breach and Counterproductive Behavior in Exempt and Nonexempt Employees*. <https://search.proquest.com/openview/1a3e388e268d2e1eeea95ef7a7a92522/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>
- Griep, Y., & Vantilborgh, T. (2018). Reciprocal effects of Psychological contract breach on counterproductive and organizational citizenship behaviors: The role of time. *Journal of Vocational Behavior*, 104, 141–153. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.10.013>
- Griep, Y., Cooper, C., Robinson, S., Rousseau, D. M., Hansen, S. D., Tomprou, M., ... & Linde, B. J. (2019). Psychological contracts: back to the future. In *Handbook of research on the psychological contract at work* (pp. 397-414). Edward Elgar.

- Griep, Y., Vantilborgh, T., & Jones, S. K. (2020). The relationship between psychological contract breach and counterproductive work behavior in social enterprises: Do paid employees and volunteers differ?. *Economic and Industrial Democracy*, 41(3), 727-745.
- Gruithuijzen, D. (2019). Career development opportunities and counterproductive work behavior (CWB): The mediating role of work pressure and work engagement
- Guay, R. P., Choi, D., Oh, I.-S., Mitchell, M. S., Mount, M. K., & Shin, K.-H. (2016). Why people harm the organization and its members: Relationships among personality, organizational commitment, and workplace deviance. *Human Performance*, 29(1), 1–15.
- Guinorganizational trust, J., Chiva, R., & Roca-Puig, V. (2014). Interpersonal trust, stress and satisfaction at work: An empirical study. *Personnel Review*.
- Gupta, V., Agarwal, U. A., & Khatri, N. (2016). The relationships between perceived organizational support, affective commitment, Psychological contract breach, organizational citizenship behaviour and work engagement. *Journal of Advanced Nursing*, 72(11), 2806–2817.
- Gupta, V., Agarwal, U. A., & Khatri, N. (2021). " The relationships between perceived organizational support, affective commitment, psychological contract breach, organizational citizenship behaviour and work engagement": Corrigendum.
- Gutermann, D., Lehmann-Willenbrock, N., Boer, D., Born, M., & Voelpel, S. C. (2017). How leaders affect followers' work engagement and performance: Integrating leader– member exchange and crossover theory. *British Journal of Management*, 28(2), 299–314.
- Hai-Ming, C., Li-Chi, L., Tao-Sheng, C., & Chen-Ling, F. (2019). The effects of social responsibility and hypocrisy on the relationship among psychological contract violation, trust and perceived betrayal. *International Journal of Conflict Management*.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2013). Partial least squares structural equation modeling: Rigorous applications, better results and higher acceptance. *Long range planning*, 46(1-2), 1-12.
- Hansen, S. D., & Griep, Y. (2016). Psychological contracts. In *Handbook of employee commitment*. Edward Elgar Publishing.
- Haque, R., Bhutto, N. A., Sarki, I. H., & Channa, K. A. (2016). The Interaction effect of Psychological contract breach on the relation between Psychological Capital, Work engagement and Burnout. *Sukkur IBA Journal of Management and Business*, 3(2), 61–77.

- Hayes, A. F. (2017). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. Guilford publications.
- Henderson, K. E., Welsh, E. T., & O’Leary-Kelly, A. M. (2020). “Oops, I did it” or “It wasn’t me:” An examination of psychological contract breach repair tactics. *Journal of Business and Psychology*, 35(3), 347-362.
- Henry, S., & Mars, G. (1978). Kejahatan di Tempat Kerja: Konstruksi Sosial Pencurian Properti Amatir. *Sociology*, 12(2), 245–263. <https://doi.org/10.1177/003803857801200204>
- Heshmati, B., & Jed, S. M. M. (2015). Relationship of psychological contract and employees’ job engagement (An investigation of the millennium generation and the impacts of various generations). *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 62, 16–26.
- Hewlin, P. F., Dumas, T. L., & Burnett, M. F. (2017). To thine own self be true? Facades of conformity, values incongruence, and the moderating impact of leader integrity. *Academy of Management Journal*, 60(1), 178-199.
- Heyns, M., & Rorganizational trustmann, S. (2018). Volitional Trust, Autonomy Satisfaction, and Engagement at Work. *Psychological Reports*, 121(1), 112–134. <https://doi.org/10.1177/0033294117718555>
- Hill, J. A., Eckerd, S., Wilson, D., & Greer, B. (2009). The effect of unethical behavior on trust in a buyer–supplier relationship: The mediating role of psychological contract violation. *Journal of Operations Management*, 27(4), 281–293.
- Hills, D., Lam, L., & Hills, S. (2018). Workplace aggression experiences and responses of Victorian nurses, midwives and care personnel. *Collegian*, 25(6), 575–582.
- Hochschild, A, 1983, ‘The Managed Heart: Commercialization of Human Feelings’, Berkeley: University of California Press.
- Homans, G. C. (1961). *Social Behavior: Its Elementary Forms*, Brace & World. Inc.. New York^ EHarcourt Harcourt.
- Homans, George C. (1958). Social Behavior as Exchange. *American Journal of Sociology*, 63(6), 597–606.
- Horning, D. N. (2018). Blue-collar theft: Conceptions of property, attitudes toward pilfering, and work group norms in a modern industrial plant. In *Occupational Crime* (pp. 107–125). Routledge.
- Hoye, R., & Kappelides, P. (2021). The psychological contract and volunteering: A systematic review. *Nonprofit Management and Leadership*, 31(4), 665-691.

- Hu, Y.-L., Hung, C.-H., & Ching, G. S. (2017). Shifting between counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior: The effects of workplace support and engagement. *International Journal of Research Studies in Education*, 6(4). <https://doi.org/10.5861/ijrse.2016.1632>
- Hulland, J., Chow, Y. H., & Lam, S. (1996). Use of causal models in marketing research: A review. *International Journal of Research in Marketing*, 13(2), 181–197.
- Hunter, E. M., & Penney, L. M. (2014). The Waiter Spit in My Soup! Antecedents of Customer-Directed Counterproductive work behavior . *Human Performance*, 27(3), 262–281. <https://doi.org/10.1080/08959285.2014.913595>
- Hur, W.-M., Moon, T.-W., & Lee, H.-G. (2018). Employee engagement in CSR initiatives and customer-directed counterproductive work behavior (CWB): The mediating roles of organizational civility norms and job calling. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 25(6), 1087–1098.
- Hussain, A. (2014). The Relationship between Breach of Psychological Contract and Workplace Deviant Behavior. *IUP Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 25.
- Idiakheua, E. O., & Obetoh, G. I. (2012). Counterproductive work behaviour of Nigerians: An insight into make-up theory. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(7), 10.
- Instone, K. (2012). Counterproductive work behavior . *White Paper. Diunduh Tanggal*, 8.
- Isci, E., Artan, I. E., & Sisman, F. A. (2011). Role of Trust In Violation Of Psychological Contract™ s Effect on Organizational Citizenship Behaviour And Turnover Intention: A Research In Health Sector. *International Journal of Business and Social Research*, 1(1), 1–19.
- Ishaq, H. M., & Shamsher, Q. (2016). Effect of breach of psychological contracts on workplace deviant behaviors with the moderating role of revenge attitude and self-control. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 10(1), 69–83.
- İslamoğlu, G., Birsal, M., & Börü, D. (2007). Kurum içinde güven [Trust in institution]. İstanbul, Turkey: İnkılap Kitabevi.
- Issa, M. R. (2015). Breach of psychological contract and compensation in cases of failure of online shopping service. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(4), 516.

- Jafri, M. A., & Hafeez, M. (2020). Impact Of Workplace Incivility And Organizational Injustice On Counterproductive Work Behavior.
- Jafri, M. H. (2012). Influence of Psychological contract breach on organizational citizenship behaviour and trust. *Psychological Studies*, 57(1), 29–36.
- Jaiswal, D. and Dhar, R.L. (2016), “*Impact of perceived organizational support, psychological empowerment and leader member exchange on commitment and its subsequent impact on service quality*”, *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 65 No. 1, pp. 58-79.
- Jan, S. A (2021). Exploring Linkages between Psychological Contract Breach and Employees Counterproductive Work Behavior in Power & Electricity Sector of Pakistan. *Ilkogretim Online - Elementary Education Online*, 2021; Vol 20 (Issue 2): pp.1436-1442 <http://ilkogretim-online.org>
- Jensen, J. M., Opland, R. A., & Ryan, A. M. (2010). Psychological contracts and counterproductive work behavior s: Employee responses to transactional and relational breach. *Journal of Business and Psychology*, 25(4), 555–568.
- Jiang, H., Chen, Y., Sun, P., & Yang, J. (2017). The relationship between authoritarian leadership and employees’ deviant workplace behaviors: The mediating effects of psychological contract violation and organizational cynicism. *Frontiers in Psychology*, 8, 732.
- Johnson, J. L., & O’Leary-Kelly, A. M. (2003). The effects of Psychological contract breach and organizational cynicism: Norganizational trust all social exchange violations are created equal. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 24(5), 627–647.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
- Karatepe, O. M., & Olugbade, O. A. (2016). The mediating role of work engagement in the relationship between high-performance work practices and job outcomes of employees in Nigeria. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.
- Karatepe, O. M., Rezapouraghdam, H., & Hassannia, R. (2020). Job insecurity, work engagement and their effects on horganizational trustel employees’ non-green and nonattendance behaviors. *International Journal of Hospitality Management*, 87, 102472.
- Kawulich, B. (2012). Collecting data through observation. *Doing Social Research: A Global Context*, 150–160.

- Kayani, M. B., & Alasan, I. I. (2021). Impact of Toxic Leadership on Counterproductive Work Behavior with the Mediating role of Psychological Contract Breach and Moderating role of Proactive Personality. *Studies of Applied Economics*, 39(4).
- Work engagement sthuizen, T. van der, Scheepers, C. B., & Kele, T. (2018). The Relationship between Psychological contract breach and Engagement: Job Satisfaction and Organisational Support as Moderators. *Journal of Economics and Behavioral Studies*, 10(3(J)), 187–202. <https://doi.org/10.22610/jeps.v10i3.2327>
- Kim, J., & Noh, Y. (2016). The effects of psychological capital and risk tolerance on service workers' internal organizational trust for firm performance and entrepreneurship. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 12(3), 681–696.
- Kim, M. S., & Choi, J. N. (2010). Layoff victim's employment relationship with a new employer in Korea: Effects of unmet tenure expectations on trust and psychological contract. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(5), 781–798.
- Kim, T. T., Karatepe, O. M., & Lee, G. (2018). Psychological contract breach and service innovation behavior: Psychological capital as a mediator. *Service Business*, 12(2), 305–329.
- Knight, C., Patterson, M., & Dawson, J. (2017). Building work engagement: A systematic review and meta-analysis investigating the effectiveness of work engagement interventions. *Journal of Organizational Behavior*, 38(6), 792–812.
- Kotrlik, J. W. K. J. W., & Higgins, C. C. H. C. C. (2001). Organizational research: Determining appropriate sample size in survey research appropriate sample size in survey research. *Information technology, learning, and performance journal*, 19(1), 43.
- Kura, K. M., Shamsudin, F. Mohd., Umrani, W. A., & Salleh, N. M. (2019). Linking Human Resource Development Practices to Counterproductive Work Behaviour: Does Employee Engagement Matter. *Journal of African Business*, 20(4), 472–488. <https://doi.org/10.1080/15228916.2019.1583974>
- Kurtessis, J.N., Eisenberger, R., Ford, M.T., Buffardi, L.C., Stewart, K.A. and Adams, C.S. (2017), "Perceived organizational support: a meta-analytic evaluation of organizational support theory", *Journal of Management*, Vol. 43 No. 6, pp. 1854-1884.
- Kwon, H. G. (2017). A study on the structural relationship between authentic leadership, trust in superiors, organizational silence, turnover intention,

- and counterproductive work behavior s. *Journal of the Korea Industrial Information Systems Research*, 22(4), 131–147.
- Lambert, L. S., Bingham, J. B., & Zabinski, A. (2020). Affective commitment, trust, and the psychological contract: contributions matter, too!. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(2), 294-314.
- Lambert, L. S., Edwards, J. R., & Cable, D. M. (2003). Breach and fulfillment of the psychological contract: A comparison of traditional and expanded views. *Personnel Psychology*, 56(4), 895–934.
- Lambey, L., Karamoy, H., Lambey, R., & Kalangi, L. (2019). Exploring Psychological contract breach of Indonesian Academics. *5th Annual International Conference on Management Research (AICMaR 2018)*.
- Latif, A., Baghoor, G. K. K., & Rasool, I. (2017). Authoritarian leadership and employees' deviant workplace behaviors: Moderating role of benevolent leadership and mediating role of trust in leader. *Journal of Managerial Sciences*, 11(3), 331–350.
- Lazauskaite-Zabielske, J., Urbanaviciute, I., & Balsiene, R. R. (2018). From psychosocial working environment to good performance: The role of work engagement. *Baltic Journal of Management*.
- Le, P. B., & Lei, H. (2018). The mediating role of trust in stimulating the relationship between transformational leadership and knowledge sharing processes. *Journal of Knowledge Management*.
- Lebrón, M., Tabak, F., Shkoler, O., & Rabenu, E. (2018). Counterproductive work behavior s toward organization and leader-member exchange: The mediating roles of emorganizational trustional exhaustion and work engagement. *Organization Management Journal*, 15(4), 159–173.
- Lee, D., Park, J., & Ahn, J.-H. (2001). On the explanation of factors affecting e-commerce adoption. *ICIS 2001 Proceedings*, 14.
- Lee, Y., Rosen, R., & Berry, C. M. (2018, July). Individual differences and psychological contract breach and violation: a meta-analysis. In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 2018, No. 1, p. 15193). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.
- Lehmann-Willenbrock, N. K., Allen, J. A., & Belyeu, D. (2016). Our love/hate relationship with workplace meetings: How good and bad meeting attendee behaviors impact employee engagement and Well being. *Management Research Review*, 39, 1293–1312.
- Levinson, H., Price, C. R., Munden, K. J., Mandl, H. J., & Solley, C. M. (1962). *Men, management, and mental health*.

- Lewicki, R.J., Tomlinson, E.C. & Gillespie, N. (2006). Models of interpersonal trust development: Theoretical approaches, empirical evidence, and future directions. *Journal of management*, 32 (6), 991-1022.
- Li, J., Wong, I. A., & Kim, W. G. (2016). Effects of psychological contract breach on attitudes and performance: The moderating role of competitive climate. *International Journal of Hospitality Management*, 55(May), 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2016.02.010>
- Li, S., & Chen, Y. (2018). The relationship between psychological contract breach and employees' counterproductive work behaviors: the mediating effect of organizational cynicism and work alienation. *Frontiers in Psychology*, 9, 1273.
- Liu, C.-M., Huang, C.-J., Huang, K.-P., & Chen, K.-J. (2013). Psychological contract breach, organizational trust and organizational citizenship behavior of horganizational trustel industry in Taiwan. *Pakistan Journal of Statistics*, 29(5).
- Liu, S., Luksyte, A., Zhou, L., Shi, J., & Wang, M. (2015). Overqualification and counterproductive work behavior s: Examining a moderated mediation model: Overqualification And Counterproductive Work Behavior S. *Journal of Organizational Behavior*, 36(2), 250–271. <https://doi.org/10.1002/job.1979>
- Liu, W., He, C., Jiang, Y., Ji, R., & Zhai, X. (2020). Effect of gig workers' psychological contract fulfillment on their task performance in a sharing economy—A perspective from the mediation of organizational identification and the moderation of length of service. *International journal of environmental research and public health*, 17(7), 2208.
- Long, C. P., & Sitkin, S. B. (2018). Control–trust dynamics in organizations: Identifying shared perspectives and charting conceptual fault lines. *Academy of Management Annals*, 12(2), 725–751.
- Lu, X., Xie, B., & Guo, Y. (2018). The trickle-down of work engagement from leader to follower: The roles of optimism and self-efficacy. *Journal of Business Research*, 84, 186-195.
- Lusher, D., Kremer, P., & Robins, G. (2014). Cooperative and competitive structures of trust relations in teams. *Small Group Research*, 45(1), 3–36.
- Lv, Z., & Xu, T. (2018). Psychological contract breach, high-performance work system and engagement: The mediated effect of person-organization fit. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(7), 1257–1284. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1194873>
- Ma, B., Liu, S., Lasseben, H., & Ma, G. (2019). The relationships between job insecurity, Psychological contract breach and counterproductive workplace

behavior: Does employment status matter? *Personnel Review*, 48(2), 595–610. <https://doi.org/10.1108/PR-04-2018-0138>

- Malik, M. S., Sattar, S., & Yaqub, R. M. S. (2018). Mediating role of Psychological contract breach between workplace bullying, organizational commitment & employee turnover intentions. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 12(3), 935–952.
- Malik, S. Z., & Khalid, N. (2016). Psychological Contract Breach, Work Engagement And Turnover Intention Evidence from Banking Industry in Pakistan. *Pakistan Economic and Social Review*, 18.
- Malik, S., Bakri, N., Ajmal, M., & Malik, B. (2019). Impact of Breach of Psychological Contract on Workplace Deviant Behavior Moderating Role of Procedural Justice Among Employees of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(2), Pages 721-733. <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v9-i2/5610>
- Malinowska, D., Tokarz, A., & Wardzichowska, A. (2018). Job autonomy in relation to work engagement and workaholism: Mediation of autonomous and controlled work organizational trust. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 31(4).
- Marica, D.-F. (2018). The contribution of work engagement over proactive personality and proactive work behavior. *Studia Doctoralia*, 9(2), 107–116.
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*, 20(3), 709–734.
- Mayhew, C., & McCarthy, P. (2005). Occupational Violence/Bullying in Public Sector Organisations | Request PDF. *Journal of Occupational Health and Safety - Australia and New Zealand* 5, 21, 1.
- Mehmood, S., Rashid, Y., & Zaheer, S. (2018). Negative word of mouth and online shopping: Examining the role of psychological contract violation, trust and satisfaction. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 12(3), 886–908.
- Memon, K. R., & Ghani, B. (2020). The relationship between psychological contract and voice behavior—a social exchange perspective. *Asian Journal of Business Ethics*, 9(2), 257-274.
- Meyers, C., Kooij, D., Kroon, B., de Reuver, R., & van Woerkom, M. (2019). Organizational support for strengths use, work engagement, and extra-role performance: The moderating role of age. *Journal Applied Research in Quality of Life*.

- Mishra, A. K. (1993). Breaking down organizational boundaries during crisis: The role of mutual trust. *Unpublished Working Paper, Pennsylvania State University*.
- Mo, S., & Shi, J. (2017). Linking ethical leadership to employee burnout, workplace deviance and performance: Testing the mediating roles of trust in leader and surface acting. *Journal of Business Ethics, 144*(2), 293–303.
- Mobarez, A., & Rady, M. A. (2018). The impact of organizational trust on psychological contract fulfillment in the Private Sector educational Environment in Egypt. *Moslem Journal of Business Ethics, 28*(3), 264–308. <https://doi.org/10.21608/mosj.2018.90555>
- Morreale, S. P., & Shockley-Zalabak, P. S. (2014). Qualitative Study of Organizational trust: Leaders' Perceptions in Organizations in Poland and Russia. *Intercultural Communication Studies, 23*(2).
- Morrison, E. W., & Robinson, S. L. (1997). When employees feel betrayed: A model of how psychological contract violation develops. *Academy of Management Review, 22*(1), 226–256.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover. *Academic Press, New York, 05*(01), 21–35. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2017.51003>
- Murray, J. E. (1975). The Parol Evidence Process and Standardized Agreements Under the Restatement (Second) of Contracts. *University of Pennsylvania Law Review, 123*(6), 1342–1390.
- Naicker, K. (2013). *Employee engagement as the moderator of the relationship between Psychological contract breach and perceived supervisor support; and the intention to quit*. University of Pretoria.
- Nazli, N. N. N. N., & Khairudin, S. M. H. S. (2018). The factors that influence transfer of training and its effect on organizational citizenship behaviour. *Journal of Workplace Learning*.
- Neuman, J. H., & Baron, R. A. (1998). Workplace violence and workplace aggression: Evidence concerning specific forms, porganizational trustential causes, and preferred targets. *Journal of Management, 24*(3), 391–419.
- Neves, P., & Caetano, A. (2006). Social exchange processes in organizational change: The roles of trust and control. *Journal of Change Management, 6*(4), 351–364.

- Ng, T. W., Lam, S. S., & Feldman, D. C. (2016). Organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior : Do males and females differ? *Journal of Vocational Behavior*, *93*, 11–32.
- Nielsen, B. B., & Gudergan, S. (2012). Exploration and exploitation fit and performance in international strategic alliances. *International Business Review*, *21*(4), 558–574.
- Noerant, S. O., & Prihatsanti, U. (2018). Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Work engagement pada Anggota organisasi Sabhara Polda Jateng Semarang. *Empati*, *6*(4), 354–361.
- Oguegbe, T. M., & Edosomwan, H. S. (2021). Organizational-Based Self-Esteem and Organizational Identification as Predictors of Turnover Intention: Mediating Role of Organizational Trust. *SEISENSE Journal of Management*, *4*(2), 56-71.
- Ojeleye, Y. C. B. M. A., Ojeleye, M., & Ifeoma, C. (2021) Work Engagement As A Mediator Of The Relationship Between Workplace Civility And Workplace Deviant Behaviour: A Proposed Framework.
- Okabe, N. (2018). Interaction of psychological contract violation and emotional labour: Recovery of organizational trust and job satisfaction. In *Applied Psychology Readings* (pp. 239-261). Springer, Singapore.
- Okabe, N. (2018). Interaction of psychological contract violation and emotional labour: Recovery of organizational trust and job satisfaction. In *Applied Psychology Readings* (pp. 239-261). Springer, Singapore.
- Onuoha, C. U., & Idemudia, E. S. (2018). Workplace deviance among public secondary school teachers: Personality traits and perception of Psychological contract breach as predictors. *Journal of Gender, Information and Development in Africa (JGIDA)*, *7*(Special Issue 1), 69–84.
- Ott, A. R., Haun, V. C., & Binnewies, C. (2019). Negative work reflection, personal resources, and work engagement: The moderating role of perceived organizational support. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *28*(1), 110-123
- Paillé, P., & Raineri, N. (2016). Trust in the context of Psychological contract breach: Implications for environmental sustainability. *Journal of Environmental Psychology*, *45*, 210–220.
- Paillé, P., & Raineri, N. (2016). Trust in the context of psychological contract breach: Implications for environmental sustainability. *Journal of environmental psychology*, *45*, 210-220.
- Park, I. J., Kim, P. B., Hai, S., & Dong, L. (2020). Relax from job, Don't feel stress! The detrimental effects of job stress and buffering effects of

coworker trust on burnout and turnover intention. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 45, 559-568.

- Perera, H. K., Chew, Y. T., & Nielsen, I. (2018). A qualitative study of expatriates' perceptions of and process of responses to psychological contract breach. *The InTernaTional Journal of human resource management*, 29(8), 1454-1484.
- Piar Chand, M., & Chand, P. K. (2014). Job Stressors as predictor of Counterproductive work behaviour in Indian banking sector. *International Journal of Application or Innovation in Engineering & Management*, 3(12), 43-55.
- Pletzer, J. L., Oostrom, J. K., Bentvelzen, M., & de Vries, R. E. (2020). Comparing domain-and facet-level relations of the HEXACO personality model with workplace deviance: A meta-analysis. *Personality and Individual Differences*, 152, 109539.
- Polat, S. (2009). *Eğitim örgütleri için sosyal sermaye örgütsel güven*. Pegem Akademi.
- Porath, C. (2016). The hidden toll of workplace incivility. *The McKinsey Quarterly*.
- Pradhan, R. K., Jena, L. K., & Pradhan, S. (2017). Role of psychological contract between organisational commitment and employee retention: findings from Indian manufacturing industries. *World Review of Science, Technology and Sustainable Development*, 13(1), 18-36.
- Prentice, C., Han, X. Y., Hua, L. L., & Hu, L. (2019). The influence of identity-driven customer engagement on purchase intention. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 47, 339-347.
- Protsiuk, O. (2019). The Relationships Between Psychological Contract Expectations and Counterproductive work behavior s: Employer Perception. *Journal of Management and Business Administration. Central Europe*, 27(3), 85-106.
- Puranam, P., & Vanneste, B. S. (2009). Trust and governance: Untangling a tangled Work engagement b. *Academy of Management Review*, 34(1), 11-31.
- Qin, P., & Liu, Y. (2019). The Empirical Research of the Influence of Leadership Positive Emorganizational trustion on Counterproductive work behavior . *Psychology*, 10(06), 877. <https://doi.org/10.4236/psych.2019.106057>
- Qiu, T., & Peschek, B. S. (2012). The effect of interpersonal counterproductive workplace behaviors on the performance of new product development teams. *American Journal of Management*, 12(1), 21-33.

- Rahim, A. R. A., Noranee, S., Organizational trustman, A. K., Shabudin, A., & Anis, A. (2018). Organisation Restructuring: The Influence of Interpersonal Conflict, Anomie, and Trust in Management on Counterproductive Work Behaviour. *International Journal of Management and Sustainability*, 7(2), 83–92. <https://doi.org/10.18488/journal.11.2018.72.83.92>
- Rai, A., & Agarwal, U. A. (2017). Linking workplace bullying and work engagement: the mediating role of psychological contract violation. *South Asian Journal of Human Resources Management*, 4(1), 42-71.
- Rai, A., Ghosh, P., Chauhan, R., & Singh, R. (2018). Improving in-role and extra-role performances with rewards and recognition. *Management Research Review*.
- Ran, X., & Wang, Y. (2010). The Influence of Trust on Counterproductive work behavior . *2010 International Conference on E-Product E-Service and E-Entertainment*, 1–4. <https://doi.org/10.1109/ICEEE.2010.5660285>
- Rana, S. (2015). High-involvement work practices and employee engagement. *Human Resource Development International*, 1–9. [doi:10.1080/13678868.2014.1003698](https://doi.org/10.1080/13678868.2014.1003698).
- Rani, H., Arain, G. A., Kumar, A., & Shaikh, I. R. (2018). Interplay between trust and distrust in the workplace: Examining the effect of Psychological contract breach on organizational disidentification. *Journal of Asia Business Studies*, 12(1), 1–16. <https://doi.org/10.1108/JABS-02-2015-0022>
- Raver, J. L. (2007). Counterproductive work behavior s. *Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology*, Edited by Steven G. Rogelberg, 1, 118–119.
- Rayan, A. R., Aly, N. A., & Abdelgalel, A. M. (2018). *Organizational Cynicism and Counterproductive work behavior s: An Empirical Study*.
- Rayton, B. A., & Yalabik, Z. Y. (2014). Work engagement, Psychological contract breach and job satisfaction. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(17), 2382–2400. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.876440>
- Reçica, L. F., & Doğan, A. (2018). The Relationship between Job Satisfaction, Organizational trust and Intention to leave the Job: A Comparative Study Between Kosovo and Turkey. *Acta Universitatis Danubius. Œconomica*, 15(2).
- Rehman, S., Ali, S., Sajjad Hussain, M., & Zamir Kamboh, A. (2019). The role of physiological contract breach on employee reactions: Moderating role of organizational trust. *Pakistan Journal of Humanities and Social Sciences*, 7(2), 233-244.

- Reimann, M., & Guzy, J. (2017). Psychological contract breach and employee health: The relevance of unmet obligations for mental and physical health. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 33(1), 1–11.
- Richman, A, 2006, 'Everyone Wants an Engaged Workforce. How Can You Create it?', *Workspan*, Vol 49, pp 36-39; International Survey Research, 2003, 'Engaged Employees Drive the Borganzizational trusttom Line', Research Summary: Chicago, Illinois.
- Robinson, S. L. (1996). Trust and breach of the psychological contract. *Administrative Science Quarterly*, 574–599.
- Robinson, S. L., & Morrison, E. W. (1995). Psychological contracts and OCB: The effect of unfulfilled obligations on civic virtue behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 16(3), 289–298. <https://doi.org/10.1002/job.4030160309>
- Robinson, S. L., & O'Leary-Kelly, A. M. (1998). Monkey see, monkey do: The influence of work groups on the antisocial behavior of employees. *Academy of Management Journal*, 41(6), 658–672.
- Robinson, S. L., & Rousseau, D. M. (1994). Violating the psychological contract: Not the exception but the norm. *Journal of Organizational Behavior*, 15(3), 245–259.
- Rosemary Ricciardelli, R. N. Carleton, James Gacek, Dianne L. Groll. (2020) Understanding Needs, Breaking Down Barriers: Examining Mental Health Challenges and Well-Being of Correctional Staff in Ontario, Canada. *Frontiers in Psychology* 11
- Rothmann, S., & Olivier, A. L. (2007). Antecedents of work engagement in a multinational company. *SA Journal of Industrial Psychology*, 33(3), 49–56.
- Rousseau, D, 1990, 'New Hire Perceptions of Their Own and Their Employer's Obligations: A Study of Psychological Contracts', *Journal of Organisational Behavior*, Vol 11, No 5, pp 389-400.
- Rousseau, D. (1995). *Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements*. Sage publications.
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2(2), 121–139.
- Rousseau, D. M. (2001). Schema, promise and mutuality: The building blocks of the psychological contract. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74(4), 511–541.

- Roy, D. (1952). Quorganizational trusta restriction and goldbricking in a machine shop. *American Journal of Sociology*, 52(57), 427–442.
- Rubab, S. U., Qayyum, S., & Fatima, I. (2021). Organizational Trust, Organizational Identification, Psychological Contract Breach and Organizational Citizenship Behavior in Professionals. *Psychology and Education Journal*, 58(2), 5075-5087.
- Rupp, D. E., Shao, R., Jones, K. S., & Liao, H. (2014). The utility of a multifoci approach to the study of organizational justice: A meta-analytic investigation into the consideration of normative rules, moral accountability, bandwidth-fidelity, and social exchange. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 123(2), 159–185. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2013.10.011>
- Saboor, M. J., Malik, S., Pracha, A. T., Ahmed, W. S., & Malik, T. (2017). Effect of Psychological contract breach and Job Satisfaction on Work engagement; A Case of Higher Education Institute of Pakistan. *Journal of Managerial Sciences*, 11.
- Sackett, P. R. (2002). The structure of counterproductive work behavior s: Dimensionality and relationships with facets of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1-2), 5–11.
- Sackett, P. R., & DeVore, C. J. (2001). Counterproductive Behaviors at Work. In *Handbook of Industrial, Work & Organizational Psychology—Volume 1: Personnel Psychology* (Vol. 1–2, pp. 145–164). SAGE Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781848608320>
- Sahlins, M. (1972). *Stone Age Economics*. [https://www.goodreads.com/work/best\\_book/28810-stone-age-economics](https://www.goodreads.com/work/best_book/28810-stone-age-economics)
- Sahoo, S. R., & Mohanty, S. (2019). Impact of Employee Engagement on Organizational Citizenship Behavior. An Overview. *Revista Espacios*, 40(06).
- Salam, N. (2003). *Konsep & Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan, Pedoman Skripsi, Tesis dan Instrumen Penelitian Keperawatan*. Salemba Medika, Jakarta.
- Salin, D., & Notelaers, G. (2017). The effect of exposure to bullying on turnover intentions: the role of perceived psychological contract violation and benevolent behaviour. *Work & stress*, 31(4), 355-374.
- Samnani, A.-K., Salamon, S. D., & Singh, P. (2014). Negative affect and counterproductive workplace behavior: The moderating role of moral disengagement and gender. *Journal of Business Ethics*, 119(2), 235–244.

- Santoso, S. (2015). *AMOS 22 untuk Structural Equation Modelling*. Elex Media Komputindo.
- Sarikaya, M., & Kok, S. B. (2017). *The Relationship Between Psychological contract breach and Organizational Cynicism*. 18.
- Sarwono, J. (2010). *Pengertian Dasar Structural Equation Modeling (SEM)*. 18.
- Savolainen, T., & Ikonen, M. (2016). Process dynamics of trust development: Exploring and illustrating emergence in the team context. In *Trust, Organizations and Social Interaction*. Edward Elgar Publishing.
- Sayers, J. K., Sears, K. L., Kelly, K. M., & Harbke, C. R. (2011). When employees engage in workplace incivility: The interactive effect of psychological contract violation and organizational justice. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 23(4), 269–283.
- Schabram, K., Robinson, S. L., & Cruz, K. S. (2018). Honor among thieves: The interaction of team and member deviance on trust in the team. *Journal of Applied Psychology*, 103(9), 1057.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293–315.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. *Work engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*, 12, 10–24.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716.
- Schoorman, F. D., Mayer, R. C., & Davis, J. H. (2007). *An integrative model of organizational trust: Past, present, and future*. Academy of Management Briarcliff Manor, NY 10510.
- Sharif, I., Wahab, S. R. A., & Sarip, A. (2017). Psychological contract breach and feelings of violation: Moderating role of age-related difference. *International Journal of Asian Social Science*, 7(1), 85–96.
- Sharoni, G., Shkoler, O., & Tziner, A. (2015). Job engagement: Antecedents and outcomes. *Journal of Organizational Psychology*, 15(1).
- Shuck, B., & Wollard, K. (2010). Employee engagement and HRD: A seminal review of the foundations. *Human Resource Development Review*, 9(1), 89–110.

- Singh, K., & Desa, Z. M. (2018). Organizational trust And Job Performance: A Study Of Land And Survey Department. *International Journal Of Academic Research In Business And Social Sciences*, 8(11).
- Singh, R. (2019). Engagement as a moderator on the embeddedness-deviance relationship. *International Journal of Organizational Analysis*.
- Skarlicki, D. P., & Folger, R. (1997). Retaliation in the workplace: The roles of distributive, procedural, and interactional justice. *Journal of Applied Psychology*, 82(3), 434.
- Snyder, J. L., & Cistulli, M. D. (2011). The relationship between workplace e-mail privacy and psychological contract violation, and their influence on trust in top management and affective commitment. *Communication Research Reports*, 28(2), 121–129.
- Soares, M. E., & Mosquera, P. (2019). Fostering work engagement: The role of the psychological contract. *Journal of Business Research*, 101, 469–476. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.01.003>
- Solomon, L. (1960). The influence of some types of power relationships and game strategies upon the development of interpersonal trust. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 61(2), 223.
- Sousa-Lima, M., Michel, J. W., & Caetano, A. (2013). Clarifying the importance of trust in organizations as a component of effective work relationships. *Journal of Applied Social Psychology*, 43(2), 418-427.
- Sparrow, P, 1996, ‘Transitions in the Psychological Contract: Some Evidence From the Banking Sector’, Human Resource Management Journal, Vol 6, No 4, pp 75-92.
- Spector, P. E., & Fox, S. (2002). An emorganizational trustion-centered model of voluntary work behavior: Some parallels betwen counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior. *Human Resource Management Review*, 12(2), 269–292.
- Spector, P. E., & Zhou, Z. E. (2014). The moderating role of gender in relationships of stressors and personality with counterproductive work behavior . *Journal of Business and Psychology*, 29(4), 669–681.
- Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal? *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 446–460.
- Stage, F. K., Carter, H. C., & Nora, A. (2015). Path Analysis: An Introduction and Analysis of a Decade of Research. *The Journal of Educational Research*, 98(1), 5–13.

- Sulea, C., Virga, D., Maricutoiu, L. P., Schaufeli, W., Zaborila Dumitru, C., & Sava, F. A. (2012). Work engagement as mediator between job characteristics and positive and negative extra-role behaviors. *Career Development International*, 17(3), 188–207. <https://doi.org/10.1108/13620431211241054>
- Thibaut, J. W., & Kelley, H. H. (1959). *The social psychology of groups* (pp. xiii, 313). John Wiley.
- Thilakarathna, T. a. R. R. (2014). *An Investigation of the Relationship between Psychological contract breach and Counterproductive Workplace Behaviours*. <http://dr.lib.sjp.ac.lk/handle/123456789/3614>
- Tian, Q., Zhang, L., & Zou, W. (2014). Job insecurity and counterproductive behavior of casino dealers—The mediating role of affective commitment and moderating role of supervisor support. *International Journal of Hospitality Management*, 40, 29–36. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2014.03.005>.
- Tiarapuspa. (2015). *Psychological contract breach dan Pengaruhnya Terhadap Counterproductive work behavior*. [http://etd.repository.ugm.ac.id/home/detail\\_pencarian/81633](http://etd.repository.ugm.ac.id/home/detail_pencarian/81633)
- Tokgöz, E., & Seymen, O. A. (2013). *Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Bir Devlet Hastanesinde Araştırma*. 16.
- Tomprou, M., Rousseau, D. M., & Hansen, S. D. (2015). The psychological contracts of violation victims: A post-violation model. *Journal of Organizational Behavior*, 36(4), 561–581.
- Tsaur, S.-H., Cheng, T.-M., & Hong, C.-Y. (2019). Exploring tour member misbehavior in group package tours. *Tourism Management*, 71, 34–43.
- Tuckman, B. W. (1991). The development and concurrent validity of the procrastination scale. *Educational and Psychological Measurement*, 51(2), 473–480.
- Turan, M., & Guney, M. M. (2019, December). The Medidating Role of Organizational Trust between Psychological Contract Violation and Organizational Commitment. In *Congress Book Series* (p. 293).
- Uche, I. I., George, O., & Abiola, W. (2017). Counterproductive work behavior : A socio-demographic characteristic-based study among employees in the Nigerian maritime sector. *Acta Universitatis Sapientiae, Economics and Business*, 5(1), 117–138.

- Uysal, H. T. (2018). Çalışanlarda İşe Yabancılaşmanın Üretkenlik Karşiti İş Davranışlarına Etkisi. *Business & Management Studies: An International Journal*, 6(4), 1434–1454. <https://doi.org/10.15295/bmij.v6i4.405>
- Van der We sthuizen T. (2016). *Organisational support and job satisfaction as moderators on the relationship between Psychological contract breach and work engagement*. University of Pretoria.
- van Elst, D., & Meurs, D. (2015). Positive management: The relationship between the psychological contract, employee engagement and organisational commitment. *Journal of Positive Management*, 6(4), 39–52.
- Van Wingerden, J., Derks, D., & Bakker, A. B. (2018). Facilitating interns' performance: The role of job resources, basic need satisfaction and work engagement. *Career Development International*, 23(4), 382–396.
- Vardi, Y., & Wiener, Y. (1996). Misbehavior in organizations: A morganizational trustivational framework. *Organization Science*, 7(2), 151–165.
- Vatankhah, S. (2021). Dose safety motivation mediate the effect of psychological contract of safety on flight attendants' safety performance outcomes?: A social exchange perspective. *Journal of Air Transport Management*, 90, 101945.
- Verburg, R. M., Nienaber, A.-M., Searle, R. H., Work engagement ibel, A., Den Hartog, D. N., & Rupp, D. E. (2018). The role of organizational control systems in employees' organizational trust and performance outcomes. *Group & Organization Management*, 43(2), 179–206.
- Villavicencio-Ayub, E., Jurado-Cárdenas, S., & Valencia-Cruz, A. (2014). Work engagement and occupational burnout: Its relation to organizational socialization and psychological resilience. *Journal of Behavior, Health & Social Issues*, 6(2), 45–55.
- Vogelgesang, G. R., Crossley, C., Simons, T., & Avolio, B. J. (2021). Behavioral integrity: examining the effects of trust velocity and psychological contract breach. *Journal of Business Ethics*, 172(1), 175-190.
- Walker, A. (2013). Outcomes associated with breach and fulfillment of the psychological contract of safety. *Journal of Safety Research*, 47, 31–37.
- Walker, A., & Hutton, D. M. (2006). The application of the psychological contract to workplace safety. *Journal of Safety Research*, 37(5), 433–441.
- Whelpley, C. E., & McDaniel, M. A. (2016). Self-esteem and counterproductive work behavior s: A systematic review. *Journal of Managerial Psychology*.
- Wu, T.-J., & Wu, Y. J. (2019). Innovative work behaviors, employee engagement, and surface acting. *Management Decision*.

- Yan, S., & Zhu, Y. (2013). Impact of psychological contract violation on interpersonal trust during mergers and acquisitions. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, *41*(3), 487–495.
- Yang, Y.-C. (2012), “*High-involvement human resource practices, affective commitment, and organizational citizenship behaviors*”, *The Service Industries Journal*, Vol. 32 No. 8, pp. 1209-1227.
- Yao Jr, J. J. (2019). Nurses Gone Bad: Predictors of Counterproductive Behavior of Nurses. *Asian Journal of Science and Technology*, *10*(09), 10259–10265.
- Yildirim, M. (2010). Trust in public administration: A study in point of E-Government. *CU Journal of Economics and Administrative Sciences*, *11*(1), 1–19.
- Yıldız, B., Alpan, L., Sezen, B., & Yıldız, H. (2015). A Proposed Conceptual Model of Destructive Deviance: The Mediator Role of Moral Disengagement. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, *207*, 414–423. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.10.111>
- Yildiz, H. (2019). The Interactive Effect of Positive Psychological Capital and Organizational trust on Organizational Citizenship Behavior. *SAGE Open*, *9*(3).[https://econpapers.repec.org/article/saesagope/v\\_3a9\\_3ay\\_3a2019\\_3ai\\_3a3\\_3ap\\_3a2158244019862661.htm](https://econpapers.repec.org/article/saesagope/v_3a9_3ay_3a2019_3ai_3a3_3ap_3a2158244019862661.htm)
- Yin, N. (2017). The Effect of Job Engagement on Job Burnout and Job Performance: The Moderating Effect of Organizational Justice. *International Journal of Business and Management*, *12*(5).
- Yoseanto, B. L. (2018). Gambaran Perilaku kerja kontraproduktif (CWB) Pt X (Perusahaan Konstruksi Di Jakarta). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, *1*(2), 456–464.
- Yu, M.-C., Mai, Q., Tsai, S.-B., & Dai, Y. (2018). An empirical study on the organizational trust, employee-organization relationship and innovative behavior from the integrated perspective of social exchange and organizational sustainability. *Sustainability*, *10*(3), 864.
- Zahoor, I., Malik, D. N. I., & Atta, D. M. (2019). *Relationship between Job Insecurity, Workplace Incivility and Counterproductive work behavior s among employees: Role of Work Family Conflict*. 30.
- Zapata, C. P., Olsen, J. E., & Martins, L. L. (2013). Social exchange from the supervisor’s perspective: Employee trustworthiness as a predictor of interpersonal and informational justice. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *121*(1), 1-12.

- Zhang, L., Huang, Q., Jiang, Y., & Jiang, C. (2017). Counterproductive work behavior : Research perspective, content and design. *Advances in Psychological Science*, 26(2), 306–318.
- Zhangz, L., Huang, Q., Jiang, Y., & Jiang, C. (2017). Counterproductive work behavior : Research perspective, content and design. *Advances in Psychological Science*, 26(2), 306–318.
- Zheng, W., Wu, Y.-C. J., Chen, X., & Lin, S.-J. (2017). Why do employees have counterproductive work behavior ? The role of founder's Machiavellianism and the corporate culture in China. *Management Decision*, 55(3), 563–578. <https://doi.org/10.1108/MD-10-2016-0696>
- Zribi, H., & Souai, S. (2013). Deviant behaviors in response to organizational injustice: Mediator test for Psychological contract breach-the case of Tunisia. *Journal of Business Studies Quarterly*, 4(4), 1.
- Zuppa, D., Olbina, S., & Issa, R. (2016). Perceptions of trust in the US construction industry. *Engineering, Construction and Architectural Management*.

## Artikel

- <https://s3-us-Keterikatan kerja st-2.amazonaws.com/acfepublic/2018-report-to-the-nations.pdf>
- <https://acfe-indonesia.or.id/survei-fraud-indonesia/>
- <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2017/03/21/pelayanan-pemda-paling-banyak-dikeluhkan-masyarakat>
- <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2020/02/19/10-lembaga-dengan-temuan-kasus-korupsi-terbanyak>
- <https://mediaindonesia.com/read/detail/290964-icw-asn-terbanyak-lakukan-korupsi-pada-2019>
- <https://terassulbar.co/oknum-asn-disdikbud-sulbar-lakukan-pemerasan-dana-bos/>
- <https://regional.inews.id/berita/11-asn-wanita-di-polewali-mandar-terjaring-razia-saat-asyik-belanja-barang-bekas>
- <http://radarsulbar.fajar.co.id/2019/03/03/23-asn-pemprov-sulbar-akhirnya-dipecat/>

# **LAMPIRAN 1**

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Jurnal Referensi	Definisi & Dimensi Variabel Penelitian	Tujuan, Objek Penelitian dan Alat Analisis	Kesimpulan Hasil Penelitian
<b>1. Peningkaran kontrak psikologis – Perilaku Kerja Kontraproduktif</b>				
1.	<p><b>Peneliti:</b> (Chao <i>et al.</i>, 2011)</p> <p><b>Judul Penelitian :</b> Peningkaran kontrak psikologis and counterproductive workplace behaviors: testing moderating effect of attribution style and poKeterikatan kerja r distance.</p> <p><b>Dimuat di Journal :</b> The International Journal of Human Resource Management, 22(04), 763-777.</p>	<p><b>Variabel Penelitian</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Attribution style</li> <li>2. Counterproductive workplace behavior</li> <li>3. PoKeterikatan kerja r distance</li> <li>4. Psychological contract</li> </ol>	<p><b>Tujuan Penelitian :</b> Menguji hubungan antara peningkaran kontrak psikologis dan perilaku kontraproduktif di tempat kerja</p> <p><b>Objek Penelitian :</b> 131 (Seratus tiga puluh satu) <i>full time employees</i> Tiongkok di Makau.</p> <p><b>Alat Analisis :</b> Analyses Regression</p>	<p>Hasil menunjukkan bahwa peningkaran kontrak psikologis berkorelasi positif dengan perilaku kerja kontraproduktif. selanjutnya, hubungan ini dimoderasi oleh attribution style eksternal dan poketerikatan kerja r distance . secara khusus, karyawan yang mempunyai persepsi peningkaran kontrak psikologis cenderung melaporkan perilaku kerja kontraproduktif yang lebih tinggi.</p>
2.	<p><b>Peneliti:</b> (Griep &amp; Vantilborgh, 2018)</p> <p><b>Judul Penelitian :</b> Reciprocal effects of peningkaran kontrak psikologis on counterproductive and organizational citizenship behaviors: The role of time.</p> <p><b>Dimuat di Journal :</b> Journal of Vocational</p>	<p><b>Variabel Penelitian</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Peningkaran kontrak psikologis</li> <li>2. Violation feelings</li> <li>3. perilaku kerja kontraproduktif</li> <li>4. Organizational citizenship behaviour</li> </ol>	<p><b>Tujuan Penelitian :</b> Untuk menyelidiki hubungan dinamis antara peningkaran kontrak psikologis perasaan pelanggaran, dan perilaku kerja kontraproduktif dan perilaku kewarganegaraan dalam organisasi (OCB), serta untuk menyelidiki hubungan terbalik dari perilaku kerja kontraproduktif dan OCB untuk peningkaran kontrak psikologis</p>	<p>hasil penelitian mengungkapkan bahwa akumulasi peningkaran kontrak psikologis selama 10 minggu secara positif terkait dengan mengintensifkan <i>violation feelings</i>, yang berhubungan positif dengan perilaku kerja kontraproduktif-o. selain itu, kami menemukan hasil statis dan peningkatan jumlah tindakan ocb-o dan perilaku kerja kontraproduktif-o berhubungan negatif dan positif dengan persepsi statis dan akumulasi peningkaran kontrak psikologis. studi ini menantang perlakuan statis dari peningkaran</p>

	Behavior, 104, 141-153.		<p><b>Objek Penelitian :</b> Survei mingguan dari 80 responden selama 10 minggu berturut-turut (516 pengamatan).</p> <p><b>Alat Analisis :</b> Regreession paramaters</p>	kontrak psikologis dan reaksinya, serta hubungan pc-ob-o negatif yang sering diasumsikan. Selain itu, penelitian ini menunjukkan hubungan rekursif antara pengingkaran kontrak psikologis dan ocb-o dan perilaku kerja kontraproduktif organisasi
3.	<p><b>Peneliti:</b> (Jensen <i>et al.</i>, 2010)</p> <p><b>Judul Penelitian :</b> Psychological contracts and perilaku kerja kontraproduktif s: Employee responses to transactional and relational breach.</p> <p><b>Dimuat di Journal :</b> Journal of Business and Psychology, 25(4), 555-568.</p>	<p><b>Variabel Penelitian</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Psychological contract</li> <li>2. Transactional</li> <li>3. Relational</li> <li>4. Contract breach</li> <li>5. Perilaku kerja kontraproduktif</li> <li>6. Organizational policies</li> <li>7. Personality</li> </ol>	<p><b>Tujuan Penelitian :</b> Memperluas penelitian tentang perilaku kerja kontraproduktif dengan memeriksa pengingkaran kontrak psikologis yang memicu karyawan perilaku kerja kontraproduktif.</p> <p><b>Objek Penelitian :</b> Sebanyak 357 karyawan</p> <p><b>Alat Analisis :</b> Regresi linier hirarkis</p>	hasil penelitian ini berkontribusi pada literatur akademik tentang kontrak psikologis, perilaku kerja kontraproduktif, dan moderator dari hubungan ini dan memberikan wawasan untuk organisasi tentang hubungan antara pengingkaran kontrak psikologis, perilaku kerja kontraproduktif, dan kondisi di mana karyawan cenderung terlibat dalam perilaku kerja kontraproduktif. hasil kami menunjukkan bahwa peneliti yang ingin menyelidiki pengingkaran kontrak psikologis dan perilaku kerja kontraproduktifperlu mempertimbangkan kontrak psikologis dan perilaku kerja kontraproduktifdari komponen daripada perspektif global, dan diperlukan lebih banyak penelitian pada peran moderasi sikap positif seperti moderasi kami peran situasional (kebijakan) dan variabel individu (kepribadian), mengingat implikasinya untuk pencegahan perilaku kerja kontraproduktif.
4.	<p><b>Peneliti:</b> (Li &amp; Chen, 2018)</p> <p><b>Judul Penelitian :</b> The relationship betKeterikatan kerja en</p>	<p><b>Variabel Penelitian</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengingkaran kontrak psikologis</li> <li>2. Organizational Cynicism</li> <li>3. Work Alienation</li> <li>4. Perilaku kerja kontraproduktif</li> </ol>	<p><b>Tujuan Penelitian :</b> Untuk mengeksplorasi hubungan antara pengingkaran kontrak psikologis dan perilaku kerja kontraproduktif dengan berfokus pada peran mediasi sinisme</p>	Hasilnya menunjukkan bahwa sinisme organisasi dan keterasingan kerja secara berurutan memediasi hubungan antara pengingkaran kontrak psikologis dan perilaku kerja kontraproduktif. studi ini menjelaskan mekanisme yang mendasari hubungan antara

	<p>pengingkaran kontrak psikologis and employees' perilaku kerja kontraproduktif s: the mediating effect of organizational cynicism and work alienation.</p> <p><b><u>Dimuat di Journal :</u></b> Frontiers in Psychology, 9.</p>		<p>organisasi dan keterasingan kerja.</p> <p><b><u>Objek Penelitian :</u></b> 484 karyawan lini depan perusahaan energy</p> <p><b><u>Alat Analisis :</u></b> meta-analysis</p>	<p>pengingkaran kontrak psikologis dan perilaku kerja kontraproduktif dengan memperkenalkan sikap negatif (yaitu, sinisme organisasi dan keterasingan kerja) ke dalam model, dan menawarkan bukti lebih lanjut bahwa organisasi harus lebih memperhatikan pengingkaran kontrak psikologis karyawan dan sikap negatif untuk mengurangi perilaku kerja kontraproduktif mereka.</p>
5.	<p><b><u>Peneliti:</u></b> (Gray, 2018)</p> <p><b><u>Judul Penelitian :</u></b> Pengingkaran kontrak psikologis and counterproductive behavior in exempt and nonexempt employees</p> <p><b><u>Dimuat di Journal :</u></b> (Doctoral dissertation, Grand Canyon University).</p>	<p><b><u>Variabel Penelitian</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengingkaran kontrak psikologis</li> <li>2. Psychological Contract Violation</li> <li>3. Perilaku kerja kontraproduktif</li> <li>4. Fair Labor Standards Act</li> <li>5. Social Exchange</li> <li>6. Equity Theory</li> <li>7. Social Stratification</li> </ol>	<p><b><u>Tujuan Penelitian :</u></b> Untuk menyelidiki perbedaan antara persepsi karyawan tentang pengingkaran kontrak psikologis, pcv, dan perilaku kerja kontraproduktif.</p> <p><b><u>objek penelitian :</u></b> 210 karyawan yang dikecualikan dan tidak ada yang dibebaskan, direkrut dari LinkedIn dan Facebook, dijadikan sampel untuk penelitian ini.</p>	<p>Peneliti menggunakan Wilcoxon signed rank test untuk menilai perbedaan antara kelompok-kelompok di perilaku kerja kontraproduktif. karyawan yang dikecualikan dan tidak ada sama sekali tidak berbeda secara signifikan dalam tingkat persepsi pengingkaran kontrak psikologis mereka, <math>t(104) = 1,394</math>, <math>p = 0,166</math>, dan perilaku kerja kontraproduktif, <math>z = 1,209</math>, <math>p = 0,226</math>, tetapi pcv memang berbeda secara signifikan antara dikecualikan (<math>m = 1,93</math>, <math>sd = 0,945</math>) dan karyawan yang tidak dibebaskan (<math>m = 2,370</math>, <math>sd = 1,108</math>), <math>t(104) = 2,835</math>, <math>p = 0,006</math>.</p>
6.	<p><b><u>Peneliti:</u></b> (Astrove <i>et al.</i>, 2015)</p> <p><b><u>Judul Penelitian :</u></b> Pengingkaran kontrak psikologis and Perilaku kerja kontraproduktif : A Moderated</p>	<p><b><u>Variabel Penelitian</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Psychological Contracts</li> <li>2. Employment Relationships;</li> <li>3. Aggression</li> <li>4. Anti-Social Behavior</li> <li>5. Counterproductive</li> <li>6. Deviance</li> </ol>	<p><b><u>Tujuan Penelitian :</u></b> Mengeksplorasi hubungan antara pengingkaran kontrak psikologis dan perilaku kerja kontraproduktif.</p>	<p>Berdasarkan perspektif sensemaking, kami berhipotesis bahwa atribusi internal memediasi hubungan antara pengingkaran kontrak psikologis dan perilaku kerja kontraproduktif, dan hubungan itu dimoderasi oleh pelepasan moral. memanfaatkan sampel karyawan manufaktur cina, kami menemukan dukungan</p>

	<p>Mediation Model.  <b>Dimuat di Journal :</b>          In Academy of Management Proceedings (Vol. 2015, No. 1, p. 11094). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.</p>	<p>7. Perception          8. Attribution</p>	<p><b>Objek Penelitian :</b>          karyawan manufaktur dari Cina</p> <p><b>Alat Analisis :</b>          regression analyses</p>	<p>untuk proposisi kami bahwa pengingkaran kontrak psikologis hanya mengarah ke perilaku kerja kontraproduktif ketika individu menyalahkan organisasi untuk pelanggaran dan tinggi dalam pelepasan moral. penelitian kami menunjukkan bahwa atribusi internal untuk pengingkaran kontrak psikologis dan pelepasan moral adalah mekanisme penting dalam hubungan pengingkaran kontrak psikologis dan perilaku kerja kontraproduktif.</p>
7.	<p><b>Peneliti:</b>          (P. M. Bal <i>et al.</i>, 2008)</p> <p><b>Judul Penelitian :</b>          A meta-analysis of aging, tenure, the psychological contract, and work-related outcomes.</p> <p><b>Dimuat di Journal :</b>          Department of Management &amp; Organization, VU University Amsterdam, De Boelelaan, 1105, 1081.</p>	<p><b>Variabel Penelitian</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aging,</li> <li>2. age-related variables,</li> <li>3. psychological contract</li> </ol>	<p><b>Tujuan Penelitian :</b>          Bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel pengingkaran kontrak psikologis dan perilaku kerja kontraproduktif</p> <p><b>Objek Penelitian :</b>          94 di University Amsterdam</p> <p><b>Alat Analisis :</b>          Meta-analysis</p>	<p>Hasil studi k = 94 mengungkapkan tidak ada hubungan langsung antara penuaan, masa kerja, dan konten dan jenis kontrak psikologis. Namun, pengingkaran kontrak psikologis terkait dengan hasil afektif dan penuaan terkait berpengaruh pada komitmen, niat berpindah dan perilaku, kinerja. Selain itu, hasil kami mengungkapkan bahwa penuaan memoderasi hubungan antara pengingkaran kontrak psikologis dan komitmen, persepsi dukungan organisasi, dan perilaku kewarganegaraan organisasi, menunjukkan reaksi yang lebih kuat pada pengingkaran kontrak di antara karyawan muda dibandingkan dengan karyawan yang lebih tua. Kesimpulan, implikasi teoritis dan praktis dari hasil ini dibahas.</p>
8.	<p><b>Peneliti:</b>          (Uysal, 2018)</p> <p><b>Judul Penelitian :</b>          The Effect Of Work</p>	<p><b>Variabel Penelitian</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Organizational Deviance</li> <li>2. Work Alienation</li> <li>3. Perilaku kerja kontraproduktif s</li> </ol>	<p><b>Tujuan Penelitian :</b>          Untuk mengetahui hubungan antara alienasi dan perilaku kerja antiproduktivitas dan jika ada, untuk menentukan tingkat dan</p>	<p>Sebagai hasil dari analisis ini, hubungan yang signifikan dan tingkat menengah ditentukan antara alienasi untuk bekerja dan perilaku kerja anti-produktivitas dan menemukan bahwa ketiga dimensi alienasi untuk bekerja</p>

	<p>Alienation On Perilaku kerja kontraproduktif s In Workers/Çalışanlarda İşe Yabancılaşmanın Üretkenlik Karşiti İş Davranışlarına Etkisi.</p> <p><b><u>Dimuat di Journal :</u></b> Business &amp; Management Studies: An International Journal, 6(4), 1434.</p>		<p>pelanggaran pada perilaku kerja kontraproduktif dan untuk mengevaluasi hasil dalam hal aspek organisasi</p> <p><b><u>Objek Penelitian :</u></b> 246 orang yang bekerja di sektor swasta di Provinsi Zonguldak</p> <p><b><u>Alat Analisis :</u></b> Analisis regresi berganda,</p>	<p>secara negative signifikan menentukan tingkat pelanggaran dalam perilaku kerja anti-produktivitas karyawan.</p>
<p>9.</p>	<p><b><u>Peneliti:</u></b> (Griep &amp; Vantilborgh, 2018)</p> <p><b><u>Judul Penelitian :</u></b> The relationship betKeterikatan kerja en pengingkaran kontrak psikologis and perilaku kerja kontraproduktif in social enterprises: Do paid employees and volunteers differ?.</p> <p><b><u>Dimuat di Journal :</u></b> Economic and Industrial Democracy, 0143831X17744029</p>	<p><b><u>Variabel Penelitian</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pelanggaran (campuran emosi negatif) dalam hubungan antara pengingkaran kontrak psikologis dan</li> <li>2. perilaku kerja kontraproduktif</li> </ol>	<p><b><u>Tujuan Penelitian :</u></b> Pada peran mediasi perasaan pelanggaran (campuran emosi negatif) dalam hubungan antara pengingkaran kontrak psikologis dan perilaku kerja kontraproduktif, dan menilai apakah relawan dan karyawan yang dibayar mengalami rangkaian peristiwa yang sama.</p> <p><b><u>Objek Penelitian :</u></b> Mplus 7 untuk memperkirakan model mediasi yang dimoderasi dengan bokepercayaan organisasistrap.</p> <p><b><u>Alat Analisis :</u></b> Multiple Regression</p>	<p>Hasilnya menunjukkan bahwa baik karyawan yang dibayar maupun sukarelawan (1) mengalami perasaan pelanggaran ketika melihat pengingkaran kontrak psikologis, dan (2) terlibat dalam perilaku kerja kontraproduktif yang ditargetkan untuk organisasi (perilaku kerja kontraproduktif) ketika mengalami perasaan pelanggaran. namun, hubungan ini tidak berbeda secara signifikan ketika membandingkan karyawan yang dibayar dan sukarelawan. disimpulkan bahwa pengingkaran kontrak psikologis rantai kesadaran dan emosi yang sama menjelaskan mengapa sukarelawan dan karyawan yang dibayar terlibat dalam perilaku kerja kontraproduktif. dalam mengungkap urutan ini, kemungkinan untuk intervensi yang ditargetkan disarankan</p>

10	<p><b><u>Peneliti:</u></b> (Galić <i>et al.</i>, 2016)</p> <p><b><u>Judul Penelitian :</u></b> When employers betray: A study of pengingkaran kontrak psikologis among Croatian employees.</p> <p><b><u>Dimuat di Journal :</u></b> Zagreb International Review of Economics and Business, 19(s1), 59-70.</p>	<p><b><u>Variabel Penelitian</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Organizational behavior;</li> <li>2. Psychological contract;</li> <li>3. Pengingkaran kontrak psikologis;</li> <li>4. Job attitudes;</li> <li>5. Job performance</li> </ol>	<p><b><u>Tujuan Penelitian :</u></b> Eksplorasi Pengingkaran Kontrak Psikologis</p> <p><b><u>Objek Penelitian :</u></b> Karyawan Kroasia</p> <p><b><u>Alat Analisis :</u></b> Regression analyses</p>	<p>Dalam makalah ini kami melaporkan hasil penelitian yang mengeksplorasi pengingkaran kontrak psikologis dalam sampel heterogen karyawan kroasia (n = 363). selain melaporkan pengingkaran kontrak psikologis, para peserta menginformasikan kepada kami tentang karakteristik dasar demografi mereka, sikap kerja (kepuasan kerja dan komitmen organisasi) dan melaporkan tiga aspek kinerja pekerjaan mereka (kinerja peran, perilaku kewarganegaraan organisasi, perilaku kerja kontraproduktif). analisis kami menunjukkan bahwa pengalaman pengingkaran kontrak psikologis tergantung pada karakteristik peserta, dan, yang lebih penting, berhubungan negatif dengan sikap dan kinerja . dengan demikian, efek merugikan dari pengingkaran kontrak psikologis yang dilaporkan dalam literatur perilaku organisasi direplikasi di antara karyawan.</p>
11.	<p><b><u>Peneliti:</u></b> (S. Malik <i>et al.</i>, 2019)</p> <p><b><u>Judul Penelitian :</u></b> Impact of Breach of Psychological Contract on Workplace Deviant Behavior Moderating Role of Procedural Justice Among Employees of Pakistan.</p> <p><b><u>Dimuat di Journal :</u></b> International Journal Of</p>	<p><b><u>Variabel Penelitian</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Breach of psychological contract,</li> <li>2. Workplace Deviant Behaviour,</li> <li>3. Procedural Justice,</li> </ol>	<p><b><u>Tujuan Penelitian :</u></b> Untuk mengeksplorasi efek moderat keadilan prosedural antara hubungan pengingkaran kontrak psikologis dan perilaku menyimpang di tempat kerja.</p> <p><b><u>Objek Penelitian :</u></b> 306 karyawan yang bekerja di bank sektor publik di distrik Gujrat, Pakistan.</p> <p><b><u>Alat Analisis :</u></b> IBM SPSS (20.0).</p>	<p>Hubungan positif ditemukan antara pengingkaran kontrak psikologis dan perilaku menyimpang di tempat kerja. Selain itu, hasil menunjukkan bahwa keadilan prosedural secara signifikan memoderasi hubungan pengingkaran kontrak psikologis dan perilaku menyimpang di tempat kerja. Keterbatasan studi dan arah penelitian di masa depan dibahas.</p>

	Academic Research In Business And Social Sciences, 9(2), 721-733.			
12.	<p><b><u>Peneliti:</u></b> (Prkepercayaan organisasi, 2019)</p> <p><b><u>Judul Penelitian :</u></b> The Relationships Between Psychological Contract Expectations and Perilaku kerja kontraproduktif s: Employer Perception.</p> <p><b><u>Dimuat di Journal :</u></b> Central European Management Journal, 27(3), 85-106.</p>	<p><b><u>Variabel Penelitian</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Psychological contract</li> <li>2. Perilaku kerja kontraproduktif</li> <li>3. Employer perception</li> <li>4. Transactional expectations</li> <li>5. Relational expectations.</li> </ol>	<p><b><u>Tujuan Penelitian :</u></b> Mengungkapkan tingkat perilaku kerja kontraproduktif yang moderat dan hubungan yang signifikan antara kontrak psikologis (PC), ekspektasi relasional, dan perilaku kerja kontraproduktif.</p> <p><b><u>Objek Penelitian :</u></b> 101 manajer dan pemilik perusahaan kecil dan menengah yang mewakili industri konstruksi di pasar Ukraina.</p> <p><b><u>Alat Analisis :</u></b> Correlation analysis</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengusaha memiliki tingkat harapan yang tinggi terhadap karyawan mereka, dan karakter relasional dari harapan tersebut dominan. Namun, persepsi pemenuhan harapan ini berada pada tingkat sedang. Hasilnya juga menunjukkan bahwa pengusaha mengungkapkan tingkat perilaku kerja kontraproduktif yang moderat dan hubungan yang signifikan antara kontrak psikologis (PC), ekspektasi relasional, dan perilaku kerja kontraproduktif.</p>
13.	<p><b><u>Peneliti:</u></b> (Ishaq &amp; Shamsheer, 2016)</p> <p><b><u>Judul Penelitian :</u></b> Effect of breach of psychological contracts on workplace deviant behaviors with the moderating role of revenge attitude and self-control.</p> <p><b><u>Dimuat di Journal :</u></b> Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS), 10(1), 69-83.</p>	<p><b><u>Variabel Penelitian</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Breach Of Psychological Contracts</li> <li>2. Workplace Deviant Behaviors,</li> <li>3. Self-Control</li> <li>4. Revenge Attitude</li> </ol>	<p><b><u>Tujuan Penelitian :</u></b> Untuk mengetahui pengaruh kontrol diri terhadap perilaku menyimpang</p> <p><b><u>Objek Penelitian :</u></b> 230 responden.</p> <p><b><u>Alat Analisis :</u></b> Analisis korelasi dan regresi.</p>	<p>Penelitian ini memberikan kontribusi bahwa seorang karyawan yang memiliki kontrol diri rendah lebih sering melakukan perilaku menyimpang pada pelanggaran kontrak psikologis daripada karyawan dengan kontrol diri yang rendah. Demikian pula, telah ditemukan bahwa sikap balas dendam memperkuat hubungan pelanggaran kontrak psikologis dan perilaku menyimpang di tempat kerja.</p>

14.	<p><b><u>Peneliti:</u></b> (Thilakarathna, 2014)</p> <p><b><u>Judul Penelitian :</u></b> An Investigation of the Relationship between Keterikatan kerja dan Peningkatan kontrak psikologis and Counterproductive Workplace Behaviours.</p>	<p><b><u>Variabel Penelitian</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kontrak psikologis,</li> <li>2. Peningkatan kontrak psikologis</li> <li>3. Perilaku kontraproduktif di tempat kerja</li> </ol>	<p><b><u>Tujuan Penelitian :</u></b> Menyelidiki hubungan antara peningkatan kontrak psikologis dan perilaku tempat kerja kontraproduktif.</p> <p><b><u>Objek Penelitian :</u></b> 100 mahasiswa di Fakultas Pascasarjana, Universitas Sri Jayewardenepura.</p>	<p>Temuan mengungkapkan bahwa, peningkatan kontrak psikologis berkorelasi positif dengan perilaku tempat kerja yang kontraproduktif.</p>
16.	<p><b><u>Peneliti:</u></b> (Asantiel, 2017)</p> <p><b><u>Judul Penelitian :</u></b> The Effects of Perceived Peningkatan kontrak psikologis on Employees' Counterproductive Work Behaviour in Arusha City Council</p> <p><b><u>Dimuat di Journal :</u></b> (Doctoral dissertation, The Open University of Tanzania).</p>	<p><b><u>Variabel Penelitian</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Counterproductive Work Behaviour</li> <li>2. Interpersonal Deviance</li> <li>3. Organization Citizen Behavior</li> <li>4. Peningkatan kontrak psikologis</li> </ol>	<p><b><u>Tujuan Penelitian :</u></b> Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menilai pengaruh peningkatan kontrak psikologis yang dirasakan pada keinginan karyawan untuk terlibat dalam perilaku kerja kontraproduktif.</p> <p><b><u>Objek Penelitian :</u></b> 82 karyawan Dewan Kepercayaan organisasia Arusha</p>	<p>Hasil menunjukkan bahwa semakin tinggi karyawan menganggap peningkatan kontrak psikologis, semakin banyak karyawan akan terlibat dalam perilaku kerja kontraproduktif. Oleh karena itu, peneliti menyarankan agar manajer, agen rekrutmen, staf sumber daya manusia, dan penyelia harus berhati-hati dalam menyampaikan janji kepada pelamar pekerjaan dan menetapkan kondisi yang diperlukan untuk memenuhi janji tersebut. Selain itu, penelitian ini menegaskan dan menyarankan bahwa manajemen kontrak psikologis harus menjadi tugas utama manajemen atau manajer sumber daya manusia atas nama pemberi kerja. Peneliti menyarankan agar manajer, agen rekrutmen, staf sumber daya manusia, dan penyelia harus berhati-hati dalam menyampaikan janji kepada pelamar pekerjaan dan menetapkan kondisi yang diperlukan untuk memenuhi janji tersebut. Selain itu, penelitian ini menegaskan dan menyarankan bahwa manajemen kontrak</p>

				psikologis harus menjadi tugas utama manajemen atau manajer sumber daya manusia atas nama pemberi kerja. Peneliti menyarankan agar manajer, agen rekrutmen, staf sumber daya manusia, dan penyelia harus berhati-hati dalam menyampaikan janji kepada pelamar pekerjaan dan menetapkan kondisi yang diperlukan untuk memenuhi janji tersebut. Selain itu, penelitian ini menegaskan dan menyarankan bahwa manajemen kontrak psikologis harus menjadi tugas utama manajemen atau manajer sumber daya manusia atas nama pemberi kerja
17	<p><b>Peneliti:</b> (Ma <i>et al.</i>, 2019)</p> <p><b>Judul Penelitian :</b> The relationships between job insecurity, job contract psychological and counterproductive workplace behavior.</p> <p><b>Dimuat di Journal :</b> Personnel Review.</p>	<p><b>Variabel Penelitian</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengingkaran kontrak psikologis,</li> <li>2. Job insecurity,</li> <li>3. Permanent workers,</li> <li>4. Contract workers</li> </ol>	<p><b>Tujuan Penelitian :</b> Untuk menguji efek mediasi dari pengingkaran kontrak psikologis pada hubungan antara ketidakamanan kerja dan perilaku tempat kerja kontraproduktif dan pengaruh moderasi status pekerjaan dalam hubungan ini.</p> <p><b>Objek Penelitian :</b> 212 diad pengawas-bawahan dalam kelompok transportasi udara besar milik negara Cina.</p> <p><b>Alat Analisis :</b> Lunak AMOS 17.0</p>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengingkaran kontrak psikologis memediasi secara parsial pengaruh ketidakamanan kerja pada perilaku kerja kontraproduktif, termasuk perilaku kontraproduktif organisasi di tempat kerja dan perilaku kontraproduktif di tempat kerja antarpribadi. selain itu, hubungan antara ketidakamanan kerja, pengingkaran kontrak psikologis dan perilaku kerja kontraproduktif berbeda secara signifikan antara pekerja tetap dan pekerja kontrak.
18	<p><b>Peneliti:</b> (M. S. Malik <i>et al.</i>, 2018)</p> <p><b>Judul Penelitian :</b> Mediating role of</p>	<p><b>Variabel Penelitian</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Workplace bullying</li> <li>2. Organizational commitment</li> <li>3. Employee turnover intentions</li> <li>4. Pengingkaran kontrak psikologis</li> </ol>	<p><b>Tujuan Penelitian :</b> Meneliti apakah terdapat hubungan positif antara intimidasi di tempat kerja dan niat pergantian karyawan juga</p>	Hasil dengan jelas mengungkapkan bahwa penindasan di tempat kerja menyebabkan pengingkaran kontrak psikologis dan itu berfungsi sebagai penengah di tempat kerja, niat pergantian karyawan dan komitmen

	<p>pengingkaran kontrak psikologis betKeterikatan kerja en workplace bullying, organizational commitment &amp; employee turnover intentions.</p> <p><b><u>Dimuat di Journal :</u></b> Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS), 12(3), 935-952.</p>		<p>dijelaskan oleh pengingkaran kontrak psikologis. Penelitian ini juga menyorkerpercayaan organisasii keyakinan karyawan bahwa ketika suatu organisasi menolak untuk memenuhi komitmennya terhadap karyawannya, organisasi tersebut harus menanggung akibatnya.</p> <p><b><u>Objek Penelitian :</u></b> 320 karyawan pengaturan lapangan</p>	<p>organisasi. Hasil mediasi kami jelas mencerminkan bahwa efek intimidasi juga memperburuk komitmen organisasi.</p>
19	<p><b><u>Peneliti:</u></b> (Balogun <i>et al.</i>, 2016)</p> <p><b><u>Judul Penelitian :</u></b> Mediating the effect of job satisfaction on contract negkepercayaan organisasiations and workplace irregularities among police officers.</p> <p><b><u>Dimuat di Journal :</u></b> Psychology Practicum, 6 (1).</p>	<p><b><u>Variabel Penelitian</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Job satisfaction</li> <li>2. Pengingkaran kontrak psikologis</li> <li>3. Police</li> <li>4. Workplace deviance</li> </ol>	<p><b><u>Tujuan Penelitian :</u></b> Studi ini menguji peran mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara pengingkaran kontrak psikologis dan penyimpangan tempat kerja</p> <p><b><u>Objek Penelitian :</u></b> 195 personil polisi yang dipilih dari markas Komando Polisi Negara (104 pria dan 91 wanita) di Ondo State, Nigeria.</p> <p><b><u>Alat Analisis :</u></b> Analisis regresi berganda</p>	<p>Hasil menunjukkan bahwa pengingkaran kontrak psikologis berhubungan positif dengan penyimpangan tempat kerja (<math>\beta = 0,41</math>; <math>p &lt; 0,05</math>) dan negatif terkait dengan kepuasan kerja (<math>\beta = -0,32</math>; <math>p &lt; 0,05</math>). Kepuasan kerja memiliki dampak negatif pada penyimpangan tempat kerja (<math>\beta = -0,29</math>; <math>p &lt; 0,01</math>). Akhirnya, kepuasan kerja memediasi hubungan antara pengingkaran kontrak psikologis dan penyimpangan tempat kerja (<math>\beta = 0,11</math>; <math>t = 5,43</math>; <math>p &lt; 0,01</math>). Temuan ini menunjukkan bahwa jika manajemen polisi dapat memenuhi kontrak psikologis petugas kepolisian, ini akan meningkatkan kepuasan kerja mereka.</p>
20	<p><b><u>Peneliti:</u></b> (Ahmed <i>et al.</i>, 2013)</p> <p><b><u>Judul Penelitian :</u></b> The study on organizational cynicism, organizational</p>	<p><b><u>Variabel Penelitian</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Organizational cynicism</li> <li>2. Organizational injustice</li> <li>3. Breach of psychological contract</li> <li>4. Deviant work behavior</li> </ol>	<p><b><u>Tujuan Penelitian :</u></b> mencoba mengungkap bagaimana variabel sinisme organisasi, ketidakadilan organisasi, pengingkaran kontrak psikologis menyebabkan perilaku kerja yang</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidakadilan organisasi, pengingkaran kontrak psikologis memiliki hubungan yang signifikan dan positif dengan perilaku kerja yang menyimpang dan memiliki dampak positif yang signifikan secara keseluruhan</p>

	<p>injustice &amp; breach of psychological contract as the determinants of deviant work behavior.</p> <p><b><u>Dimuat di Journal :</u></b> Actual Problems of Economics.</p>		<p>menyimpang</p> <p><b><u>Objek Penelitian :</u></b> 300 dokter dan perawat yang bekerja di rumah sakit umum Pakistan.</p> <p><b><u>Alat Analisis :</u></b> Analisis regresi linier berganda</p>	<p>pada perilaku kerja dokter dan perawat yang menyimpang. Namun, sinisme organisasi memiliki dampak yang tidak signifikan pada perilaku kerja dokter dan perawat yang menyimpang.</p>
21	<p><b><u>Peneliti:</u></b> (Jiang <i>et al.</i>, 2017)</p> <p><b><u>Judul Penelitian :</u></b> The relationship between authoritarian leadership and employees' deviant workplace behaviors: The mediating effects of psychological contract violation and organizational cynicism.</p> <p><b><u>Dimuat di Journal :</u></b> Frontiers in psychology,8,732.</p>	<p><b><u>Variabel Penelitian</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Authoritarian leadership</li> <li>2. Deviant workplace behaviors</li> <li>3. Psychological contract violation</li> <li>4. Organizational cynicism</li> </ol>	<p><b><u>Tujuan Penelitian :</u></b> Menyelidiki hubungan antara kepemimpinan kepercayaan organisatoriter dan perilaku menyimpang tempat kerja karyawan (DWB), serta efek mediasi dari pengingkaran kontrak psikologis dan sinisme organisasi.</p> <p><b><u>Objek Penelitian :</u></b> 391 pekerja manufaktur di kepercayaan organisasia utara Cina.</p> <p><b><u>Alat Analisis :</u></b> SEM</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara kepemimpinan kepercayaan organisatoriter dan DWB karyawan dimediasi oleh sinisme organisasi. Selain itu, hubungan ini juga dimediasi secara berurutan oleh pengingkaran kontrak psikologis dan sinisme organisasi. Penelitian ini mengungkap pengingkaran kontrak psikologis dan sinisme organisasi sebagai mekanisme yang mendasari hubungan antara kepemimpinan kepercayaan organisatoriter dan DWB karyawan.</p>
22	<p><b><u>Peneliti:</u></b> (Zribi &amp; Souaï, 2013)</p> <p><b><u>Judul Penelitian :</u></b> Deviant behaviors in response to organizational injustice: Mediator test for pengingkaran kontrak psikologis-the case of Tunisia.</p>	<p><b><u>Variabel Penelitian</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Organisational injustice,</li> <li>2. Deviant behaviour,</li> <li>3. Psychological contract</li> </ol>	<p><b><u>Tujuan Penelitian :</u></b> bertujuan mengeksplorasi hubungan antara ketidakadilan dan penyimpangan melalui pendekatan kontrak psikologis (variabel mediasi).</p> <p><b><u>Objek Penelitian :</u></b> 12 karyawan Tunisia</p>	<p>Hasil survei terhadap 340 manajer Tunisia mengungkapkan adanya hubungan yang signifikan sesuai dengan hipotesis yang dirumuskan.</p>

	<p><b><u>Dimuat di Journal :</u></b> Journal of Business Studies Quarterly, 4(4), 1.</p>		<p><b><u>Alat Analisis :</u></b> Analisis regresi linier berganda</p>	
23	<p><b><u>Peneliti:</u></b> (Sayers <i>et al.</i>, 2011) <b><u>Judul Penelitian :</u></b> When employees engage in workplace incivility: The interactive effect of psychological contract violation and organizational justice. <b><u>Dimuat di Journal :</u></b> Employee Responsibilities and Rights Journal, 23(4), 269-283.</p>	<p><b><u>Variabel Penelitian</u></b> 1. Psychological contract violation 2. Procedural justice 3. Interactional justice 4. Workplace Incivility 5. Affect infusion model</p>	<p><b><u>Tujuan Penelitian :</u></b> Untuk menguji persepsi keadilan prosedural dan interaksional sebagai moderator dari hubungan antara pengingkaran kontrak psikologis dan ketidaksopanan di tempat kerja. <b><u>Objek Penelitian :</u></b> Survei online diberikan kepada 975 responden A.S. <b><u>Alat Analisis :</u></b> Affect Infusion Model (AIM)</p>	<p>Hasil menunjukkan bahwa hubungan positif antara pelanggaran dan ketidaksopanan yang dipicu lebih kuat di antara karyawan yang melaporkan lingkungan kerja yang adil. Implikasi untuk menerapkan AIM ke pengaturan organisasi dibahas.</p>
24	<p><b><u>Peneliti:</u></b> (Jensen <i>et al.</i>, 2010) <b><u>Judul Penelitian :</u></b> Psychological contracts and perilaku kerja kontraproduktif s: Employee responses to transactional and relational breach. <b><u>Dimuat di Journal :</u></b> Journal of Business and Psychology, 25(4), 555-568.</p>	<p><b><u>Variabel Penelitian</u></b> 1. Psychological contract 2. Transactional 3. Relational 4. Contract breach 5. Perilaku kerja kontraproduktif 6. Organizational policies 7. Personality</p>	<p><b><u>Tujuan Penelitian :</u></b> Memperluas penelitian tentang perilaku kerja kontraproduktif dengan memeriksa pengingkaran kontrak psikologis yang memicu karyawan perilaku kerja kontraproduktif. <b><u>Objek Penelitian :</u></b> 357 karyawan <b><u>Alat Analisis :</u></b> Regresi linier hirarkis.</p>	<p>Temuan umumnya mendukung gagasan bahwa pelanggaran transaksional dan relasional memiliki efek diferensial pada perilaku kerja kontraproduktif. memoderasi pengaruh kebijakan dan perbedaan individu pada hubungan-hubungan ini.</p>
25	<p><b><u>Peneliti:</u></b> (AL-Abrow <i>et al.</i>, 2019)</p>	<p><b><u>Variabel Penelitian</u></b> 1. Psychological contract 2. Pengingkaran kontrak psikologis</p>	<p><b><u>Tujuan Penelitian :</u></b> Untuk menghubungkan kontrak psikologis dengan perilaku</p>	<p>Hipotesis penelitian yang didukung oleh teori pertukaran sosial dan pembenaran teoritis dan empiris terkait lainnya yang ditemukan dalam</p>

	<p><b><u>Judul Penelitian :</u></b> Psychological contract and organizational misbehavior: Exploring the moderating and mediating effects of organizational health and pengingkaran kontrak psikologis in Iraqi oil tanks company.</p> <p><b><u>Dimuat di Journal :</u></b> Cogent Business &amp; Management, 6(1), 1683123.</p>	<p>3. Organisational health 4. Organisational misbehaviour</p>	<p>organisasi secara langsung dan melalui efek moderasi dan mediasi dari kesehatan organisasi dan pengingkaran kontrak psikologis.</p> <p><b><u>Objek Penelitian :</u></b> 224 karyawan, yang bekerja di Perusahaan Tangki Minyak Irak</p> <p><b><u>Alat Analisis :</u></b> SPSS 22.0 sementara pengujian hipotesisdilakukan melalui AMOS</p>	<p>hasil penelitian sebelumnya menunjukkan efek negatif PC pada OM melalui mediasi pengingkaran kontrak psikologis. Temuan ini juga konsisten dengan penelitian sebelumnya mengenai hubungan interaktif antara kesehatan organisasi dan kontrak psikologis dan pengaruhnya terhadap perilaku organisasi. Implikasi teoritis dan praktis juga disediakan dalam penelitian ini, terutama manajer di perusahaan minyak Irak untuk proaktif dalam peran mereka untuk meminimalkan dampak perilaku organisasi yang buruk terhadap karyawan melalui kebijakan pintu terbuka. Akhirnya, penelitian ini membantu manajer untuk mengekspresikan umpan balik, saran, dan interaksi mereka dengan karyawan.</p>
--	--	--	---	--

No	Jurnal Referensi	Definisi & Dimensi Variabel Penelitian	Tujuan, Objek Penelitian dan Alat Analisis	Kesimpulan Hasil Penelitian
<b>2. Peningkaran kontrak psikologis - Kepercayaan organisasi</b>				
1.	<p><b><u>Peneliti:</u></b> (Mobarez &amp; Rady, 2018)</p> <p><b><u>Judul Penelitian :</u></b> The impact of kepercayaan organisasi on psychological contract fulfillment in the Private Sector educational Environment in Egypt.</p> <p><b><u>Dimuat di Journal :</u></b></p>	<p><b><u>Variabel Penelitian</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepercayaan Organisasi</li> <li>2. Kontrak Psikologis (PC).</li> </ol>	<p><b><u>Tujuan Penelitian :</u></b> menyelidiki model struktural antara kontrak psikologis dan kepercayaan organisasi antara karyawan dan anggota organisasi staf akademik di organisasi pendidikan dan pembelajaran swasta di Mesir, (Canadian international college CIC)</p> <p><b><u>Objek Penelitian :</u></b> CIC di Mesir karyawan</p> <p><b><u>Alat Analisis :</u></b> Regression analysis</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan hubungan signifikan positif antara kontrak psikologis (PC) dan kepercayaan organisasi Juga hubungan positif dengan variabel terkait kompetensi, keterbukaan &amp; kejujuran, dan keandalan dan pemenuhan PC.</p>
2.	<p><b><u>Peneliti:</u></b> (Demirkiran <i>et al.</i>, 2016)</p> <p><b><u>Judul Penelitian :</u></b> The Effects of Psychological Contract Violations in Organizations on Kepercayaan organisasi and Alienation: An Application in the Healthcare Sector.</p> <p><b><u>Dimuat di Journal :</u></b> In International Journal of Health Administration and Education Congress (Sanitas Magisterium) (No.2,pp.85-96).</p>	<p><b><u>Variabel Penelitian</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Psychological contract</li> <li>2. Kepercayaan organisasi</li> <li>3. Alienation</li> </ol>	<p><b><u>Tujuan Penelitian :</u></b> untuk mengetahui pengaruh persepsi karyawan layanan kesehatan terhadap peningkaran kontrak psikologis pada tingkat kepercayaan dan keterasingan organisasi.</p> <p><b><u>Objek Penelitian :</u></b> di rumah sakit umum di Provinsi Konya, Turki</p> <p><b><u>Alat Analisis :</u></b> regression analysis</p>	<p>Menurut temuan penelitian ini, sementara pelanggaran kontak psikologis ditemukan menurun dan keterasingan organisasi meningkat karena persepsi karyawan layanan kesehatan yang dirasakan peserta meningkat, keterasingan organisasi ditemukan menurun ketika kepercayaan pada manajer dan kolega seseorang meningkat.</p>

3.	<p><b><u>Peneliti:</u></b> (Paillé &amp; Raineri, 2016)</p> <p><b><u>Judul Penelitian :</u></b> Trust in the context of pengingkaran kontrak psikologis: Implications for environmental sustainability.</p> <p><b><u>Dimuat di Journal :</u></b> Journal of environmental psychology, 45, 210-220.</p>	<p><b><u>Variabel Penelitian</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Workplace pro-environmental behavior;</li> <li>2. trust in manager;</li> <li>3. pengingkaran kontrak psikologis;</li> <li>4. organizational support;</li> <li>5. job satisfaction;</li> </ol>	<p><b><u>Tujuan Penelitian :</u></b> hubungan antara dukungan organisasi, kepercayaan pada manajer, pengingkaran kontrak psikologis, kepuasan kerja, dan perilaku pro-lingkungan kerja.</p> <p><b><u>Objek Penelitian :</u></b> Karyawan swasta (N = 651)</p> <p><b><u>Alat Analisis :</u></b> SEM</p>	<p>temuan menunjukkan bahwa kepuasan kerja hanya memediasi pengaruh dukungan organisasi terhadap perilaku pro lingkungan pada tingkat rendah pengingkaran kontrak psikologis. Temuan ini juga menunjukkan bahwa pengingkaran kontrak psikologis (rendah) hanya memoderasi pengaruh tidak langsung bersyarat dari dukungan organisasi dan perilaku pro-lingkungan melalui kepuasan kerja pada tingkat kepercayaan yang tinggi pada manajer. Implikasi praktis dibahas, dan saran untuk penelitian masa depan diusulkan.</p>
4.	<p><b><u>Peneliti:</u></b> (Mehmood <i>et al.</i>, 2018)</p> <p><b><u>Judul Penelitian :</u></b> Negative word of mouth and online shopping: Examining the role of psychological contract violation, trust and satisfaction.</p> <p><b><u>Dimuat di Journal :</u></b> Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS), 12(3), 886-908.</p>	<p><b><u>Variabel Penelitian</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. psychological contract violation (PCV)</li> <li>2. negative word of mouth (NWOM)</li> <li>3. trust</li> <li>4. satisfaction</li> <li>5. stimulus-organism-response (S-O R) model</li> </ol>	<p><b><u>Tujuan Penelitian :</u></b> penelitian ini menguji dampak langsung PCV pada NWOM melalui mekanisme mediasi kepercayaan dan kepuasan.</p> <p><b><u>Objek Penelitian :</u></b> Konsumen belanja online</p> <p><b><u>Alat Analisis :</u></b> mkepercayaan organisasiivational analysis.</p>	<p>Temuan menekankan bahwa PCV, karena harapan yang tidak terpenuhi dari konsumen dalam pengalaman belanja online, secara positif mempengaruhi NWOM secara langsung dan juga melalui kepuasan dan kepercayaan. Kepuasan dan kepercayaan sebagian dimediasi hubungan antara psychological contract violation (PCV) dan negative word of mouth (NWOM).</p>
5.	<p><b><u>Peneliti:</u></b> (Rani <i>et al.</i>, 2018)</p> <p><b><u>Judul Penelitian :</u></b> Interplay betKeterikatan kerja en trust and distrust in the workplace: examining the</p>	<p><b><u>Variabel Penelitian</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Social identity theory,</li> <li>2. Organizational behaviour,</li> </ol>	<p><b><u>Tujuan Penelitian :</u></b> untuk menguji pengaruh pengingkaran kontrak psikologis terhadap disidentifikasi organisasi melalui mekanisme mediasi kepercayaan dan ketidakpercayaan yang berbasis</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengingkaran kontrak psikologis memiliki efek positif langsung dan tidak langsung yang signifikan melalui mekanisme mediasi ketidakpercayaan pada identifikasi organisasi. Namun, kepercayaan tidak didukung sebagai mediator dalam hubungan itu.</p>

	<p>effect of pengingkaran kontrak psikologis on organizational disidentification.</p> <p><b><u>Dimuat di Journal :</u></b> Journal of Asia Business Studies.</p>		<p>dampak.</p> <p><b><u>Objek Penelitian :</u></b> 281 dokter yang bekerja di organisasi perawatan kesehatan sektor publik di Pakistan.</p> <p><b><u>Alat Analisis :</u></b> pemodelan persamaan struktural (SEM) dengan AMOS.</p>	
6.	<p><b><u>Peneliti:</u></b> (Faruk, 2019)</p> <p><b><u>Judul Penelitian :</u></b> Perceived Organizational Support and Psychological Employment Contract Breach: A Proposed Model on the Mediating Effect of Trust</p> <p><b><u>Dimuat di Journal :</u></b> International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE) ISSN: 2277-3878, Volume-8, Issue-2S3</p>	<p><b><u>Variabel Penelitian</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. perceived organizational support,</li> <li>2. trust</li> <li>3. psychological employment contract breach.</li> </ol>	<p><b><u>Tujuan Penelitian :</u></b> memeriksa tinjauan literatur kepercayaan pada hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan pengingkaran kontrak kerja psikologis.</p> <p><b><u>Objek Penelitian :</u></b> di Nigeria yang merupakan negara berkembang,</p> <p><b><u>Alat Analisis :</u></b> meta-analysis,</p>	<p>Hasil yang beragam ditemukan mengenai hubungan antara persepsi dukungan organisasi, kepercayaan dan pengingkaran kontrak kerja psikologis. Konklusif, saran dibuat untuk penelitian masa depan.</p>
7.	<p><b><u>Peneliti:</u></b> (Snyder &amp; Cistulli, 2011)</p> <p><b><u>Judul Penelitian :</u></b> The relationship between work e-mail privacy and psychological contract violation, and their influence on trust in top management</p>	<p><b><u>Variabel Penelitian</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Affective Commitment;</li> <li>2. Communication Privacy;</li> <li>3. Electronic Mail;</li> <li>4. Psychological Contracts;</li> <li>5. Trust</li> </ol>	<p><b><u>Tujuan Penelitian :</u></b> untuk melihat apakah kekhawatiran karyawan tentang privasi e-mail akan memengaruhi perasaan mereka akan pelanggaran PC dan kepercayaan pada manajemen puncak.</p>	<p>Hasilnya konsisten dengan perspektif teoretis, karena perasaan privasi e-mail terkait dengan dugaan pelanggaran PC dan kepercayaan pada manajemen puncak. Persepsi ini, pada gilirannya, terkait dengan perasaan komitmen afektif karyawan.</p>

	and affective commitment. <b>Dimuat di Journal :</b> Communication Research Reports, 28(2), 121-129.		<b>Objek Penelitian :</b> 251 peserta mengisi kuesioner Keterikatan kerja b.	
8.	<b>Peneliti:</b> (Hill <i>et al.</i> , 2009)  <b>Judul Penelitian :</b> The effect of unethical behavior on trust in a buyer–supplier relationship: The mediating role of psychological contract violation. <b>Dimuat di Journal :</b> Journal of Operations Management, 27(4), 281-293.	<b>Variabel Penelitian</b> 1. Buyer–supplier relationships 2. Unethical behavior 3. Trust 4. Psychological contracts	<b>Tujuan Penelitian :</b> Penelitian tentang kepercayaan dalam hubungan pembeli-pemasok cenderung berfokus pada hasil kinerja dari hubungan saling percaya, serta proses yang berfungsi untuk membangun kepercayaan. <b>Objek Penelitian :</b> Data survei dikumpulkan dari 110 pemasok tingkat satu perusahaan besar di negara bagian Ohio.	Hasil kami menunjukkan bagaimana persepsi pemasok terhadap pengingkaran kontrak psikologis baik memediasi sebagian atau sepenuhnya memediasi hubungan antara aktivitas tidak etis pembeli dan kepercayaan pemasok pada pembeli itu. Kami membahas bagaimana pemasok dapat menunjukkan etika terbatas ketika mereka mengabaikan perilaku yang dianggap tidak etis oleh pembeli.
9.	<b>Peneliti:</b> (Rehman <i>et al.</i> , 2019)  <b>Judul Penelitian :</b> The Role of Physiological Contract Breach on Employee Reactions: Moderating Role of Kepercayaan organisasi. <b>Dimuat di Journal :</b> Pakistan Journal of Humanities and Social Sciences, 7(2), 233-244.	<b>Variabel Penelitian</b> 1. Pengingkaran kontrak psikologis, 2. Employee reaction, 3. Organizational citizenship behaviors, 4. Job performance, 5. Kepercayaan organisasi	<b>Tujuan Penelitian :</b> menyelidiki kepemilikan Pengingkaran kontrak psikologis pada reaksi karyawan (perilaku organisasi mengenai kewarganegaraan, kepuasan kerja) di bawah moderasi kepercayaan organisasi. <b>Objek Penelitian :</b> 340 karyawan sektor Kesehatan <b>Alat Analisis :</b> random sampling.	Temuan kami mengungkapkan bahwa pengingkaran kontrak psikologis memiliki hubungan negatif dan signifikan dengan reaksi karyawan (perilaku warga organisasi, kepuasan kerja). Selanjutnya, kepercayaan organisasi juga secara signifikan dimoderasi pada hubungan antara PENGINGKARAN KONTRAK PSIKOLOGIS dan reaksi karyawan (perilaku organisasi mengenai kewarganegaraan, kepuasan kerja).

10	<p><b><u>Peneliti:</u></b> Abela, F., &amp; Debono, M. (2019)</p> <p><b><u>Judul Penelitian :</u></b> Hubungan Antara Peningkaran kontrak psikologis dan Sikap Terkait Pekerjaan dalam Pabrik.</p> <p><b><u>Dimuat di Journal :</u></b> SAGE Terbuka 9 (1), 2158244018822179.</p>	<p><b><u>Variabel Penelitian</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <u>peningkaran kontrak psikologis</u></li> <li>2. <u>perilaku kewarganegaraan organisasi</u></li> <li>3. <u>kepercayaan,</u></li> <li>4. <u>niat untuk pergi</u></li> <li>5. <u>jenis kelamin</u></li> <li>6. <u>masa kerja</u></li> </ol>	<p><b><u>Tujuan Penelitian :</u></b> menyelidiki hubungan antara peningkaran kontrak psikologis dan tiga sikap karyawan, yaitu perilaku warga organisasi (OCB), kepercayaan pada organisasi, dan niat untuk meninggalkan pekerjaan.</p> <p><b><u>Objek Penelitian :</u></b> industri di sektor kimia yang terletak di Malta</p> <p><b><u>Alat Analisis :</u></b> meta-analysis</p>	<p>Hasil menunjukkan bahwa peningkaran kontrak psikologis berhubungan negatif dengan kepercayaan dan berhubungan positif dengan niat untuk meninggalkan pekerjaan. hubungan negatif antara peningkaran kontrak psikologis dan kepercayaan lebih kuat di antara karyawan wanita. di sisi lain, hubungan positif antara peningkaran kontrak psikologis dan niat untuk meninggalkan pekerjaan adalah yang terkuat di antara pekerja dengan masa kerja yang lebih lama. peningkaran kontrak psikologis hanya cukup terkait dengan ocb di antara pekerja perempuan</p>
11.	<p><b><u>Peneliti:</u></b> Bal, P. M., De Lange, A. H., Jansen, P. G. W., &amp; Van der Velde, M. E. G. (2017)</p> <p><b><u>Judul Penelitian :</u></b> A meta-analysis of aging, tenure, the psychological contract, and work-related outcomes.</p> <p><b><u>Dimuat di Journal :</u></b> Department of Management &amp; Organization, VU University Amsterdam, De Boelelaan, 1105, 1081.</p>	<p><b><u>Variabel Penelitian</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4. Aging,</li> <li>5. age-related variables,</li> <li>6. psychological contract</li> </ol>	<p><b><u>Tujuan Penelitian :</u></b> Untuk mengetahui pengaruh peningkaran kontrak psikologis terkait dengan hasil afektif dan perilaku, dan penuaan terkait berpengaruh pada komitmen, niat berpindah dan kinerja.</p> <p><b><u>Objek Penelitian :</u></b> 94 di University Amsterdam</p> <p><b><u>Alat Analisis :</u></b> meta-analysis</p>	<p>Hasil studi k = 94 mengungkapkan tidak ada hubungan langsung antara penuaan, masa kerja, dan konten dan jenis kontrak psikologis. Namun, peningkaran kontrak psikologis terkait dengan hasil afektif dan perilaku, dan penuaan terkait berpengaruh pada komitmen, niat berpindah dan kinerja. Selain itu, hasil kami mengungkapkan bahwa penuaan memoderasi hubungan antara peningkaran kontrak psikologis dan komitmen, persepsi dukungan organisasi, dan perilaku kewarganegaraan organisasi, menunjukkan reaksi yang lebih kuat pada peningkaran kontrak di antara karyawan muda dibandingkan dengan karyawan yang lebih tua. Kesimpulan, implikasi teoritis dan praktis dari hasil ini dibahas.</p>

12.	<p><b><u>Peneliti:</u></b> (Yan &amp; Zhu, 2013)</p> <p><b><u>Judul Penelitian :</u></b> Impact of psychological contract violation on interpersonal trust during mergers and acquisitions.</p> <p><b><u>Dimuat di Journal :</u></b> Social Behavior and Personality: an international journal, 41(3), 487-495.</p>	<p><b><u>Variabel Penelitian</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. mergers and acquisitions,</li> <li>2. knowledge workers,</li> <li>3. psychological contract violation,</li> <li>4. interpersonal trust,</li> <li>5. commitment human resource practices.</li> </ol>	<p><b><u>Tujuan Penelitian :</u></b> untuk menentukan apakah komitmen yang dirasakan komitmen praktik sumber daya manusia (SDM) dapat memoderasi hubungan antara pengingkaran kontrak psikologis dan kepercayaan antarpribadi.</p> <p><b><u>Objek Penelitian :</u></b> 210 tanggapan kuesioner dari perusahaan yang sedang dalam proses M&amp;A di Cina,</p> <p><b><u>Alat Analisis :</u></b> pemodelan persamaan struktural dan analisis regresi</p>	<p>Kami menemukan bahwa dalam konteks tertentu kepercayaan organisasi (atau ketidakpercayaan) dapat ditransfer ke kepercayaan antarpribadi (atau ketidakpercayaan). Masalah ini pantas didiskusikan lebih lanjut.</p>
13.	<p><b><u>Peneliti:</u></b> (M. S. Kim &amp; Choi, 2010)</p> <p><b><u>Judul Penelitian :</u></b> Layoff victim's employment relationship with a new employer in Korea: Effects of unmet tenure expectations on trust and psychological contract.</p> <p><b><u>Dimuat di Journal :</u></b> The International Journal of Human Resource Management, 21(5), 781-798.</p>	<p><b><u>Variabel Penelitian</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. attribution;</li> <li>2. employment relationship;</li> <li>3. layoff victim;</li> <li>4. pengingkaran kontrak psikologis;</li> <li>5. trust;</li> <li>6. unmet tenure expectations</li> </ol>	<p><b><u>Tujuan Penelitian :</u></b> Penelitian ini berfokus pada efek PHK sebelumnya pada hubungan dengan manajer baru.</p> <p><b><u>Objek Penelitian :</u></b> Koban PHK di perusahaan swasta</p>	<p>Data longitudinal yang dikumpulkan dari individu yang dipekerjakan kembali setelah PHK mengungkapkan bahwa ekspektasi tenurial yang tidak terpenuhi dalam hubungan kerja mengakibatkan berkurangnya kepercayaan pada pemberi kerja baru, yang pada gilirannya berdampak negatif pada kualitas kontrak psikologis dengan pemberi kerja baru. Hasilnya juga menunjukkan bahwa hubungan antara ekspektasi tenurial dan kepercayaan yang tidak terpenuhi dimoderasi oleh atribusi individu mengenai penyebab PHK. Temuan saat ini menunjukkan bahwa dampak negatif dari pengingkaran kontrak yang dialami dengan satu organisasi dapat berlanjut ke konteks organisasi berikutnya.</p>

14.	<p><b><u>Peneliti:</u></b> (Isci <i>et al.</i>, 2011)</p> <p><b><u>Judul Penelitian :</u></b> The Role Of Trust In Violation Of The Effect Of Psychological Contracts On Organizational Citizenship Behavior And Change Of Intentions: Research In The Health Sector.</p> <p><b><u>Dimuat di Journal :</u></b> International Journal Of Business And Social Research, 1 (1), 1-19.</p>	<p><b><u>Variabel Penelitian</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Psychological contract</li> <li>2. kepercayaan organisasi</li> <li>3. organizational citizenship behaviour</li> <li>4. turnover intention</li> </ol>	<p><b><u>Tujuan Penelitian :</u></b> Untuk mengetahui faktor yang meredakan perilaku negatif organisasi</p> <p><b><u>Objek Penelitian :</u></b> Karyawan Organisasi</p> <p><b><u>Alat Analisis :</u></b> Meta Analysis</p>	<p>Oleh karena itu, pelanggaran efek kontrak psikologis pada perilaku kewarganegaraan dan niat turnover terdeteksi, dan efek ini dievaluasi dalam kasus bahwa "kepercayaan" dianggap untuk meredakan banyak negatif organisasi, ada.</p>
15.	<p><b><u>Peneliti:</u></b> (Ahmad <i>et al.</i>, 2016)</p> <p><b><u>Judul Penelitian :</u></b> Effect Of Psychological Contract Fulfillment And Organizational Justice On Employee Reactions Under Moderation By Kepercayaan organisasi: A Study On The Lady Health Workers In Pakistan.</p> <p><b><u>Dimuat di Journal :</u></b> Science International, 28(1).</p>	<p><b><u>Variabel Penelitian</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Organizational Justice,</li> <li>2. Psychological Contract Fulfillment,</li> <li>3. Kepercayaan organisasi,</li> <li>4. Employee Reactions,</li> </ol>	<p><b><u>Tujuan Penelitian :</u></b> Oleh karena itu, penelitian ini menyelidiki efek OJ dan PCF pada ER di bawah moderasi kepercayaan organisasi di antara 340 LHW yang dipilih melalui sampel acak sederhana dari distrik Gujranwala, Punjab, Pakistan.</p> <p><b><u>Objek Penelitian :</u></b> Karyawan Organisasi</p> <p><b><u>Alat Analisis :</u></b> Regression Analysis</p>	<p>Temuan kami mengungkapkan bahwa kepercayaan organisasi memediasi hubungan OJ dan PCF dimana memiliki hubungan positif dan signifikan dengan ER. Selanjutnya, PL secara moderat memoderasi hubungan mereka. Temuan seperti itu baru dan berbeda dari literatur yang ada, tetapi masih kongruen dengan hanya sedikit. Signifikansi, dasar pemikiran, batasan dan arah masa depan digambarkan untuk pembuat kebijakan yang mengelola LHW.</p>

No	Jurnal Referensi	Definisi & Dimensi Variabel Penelitian	Tujuan, Objek Penelitian dan Alat Analisis	Kesimpulan Hasil Penelitian
<b>3. Peningkaran kontrak psikologis - Keterikatan kerja</b>				
1.	<p><b>Peneliti:</b> (Bae &amp; Shin, 2017)</p> <p><b>Judul Penelitian :</b> The Differential Effects of Transformational Leadership and Organizational Justice on Keterikatan kerja : the Mediating Role of Peningkaran kontrak psikologis</p> <p><b>Dimuat di Journal :</b> 한국콘텐츠학회논문지 '17 Vol. 17 No. 1</p>	<p><b>Variabel Penelitian</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepemimpinan Transformasional</li> <li>2. Keadilan Organisasi</li> <li>3. Keterlibatan Kerja</li> <li>4. Peningkaran kontrak psikologis</li> </ol>	<p><b>Tujuan Penelitian :</b> Untuk mengidentifikasi efek diferensial kepemimpinan transformasional, keadilan organisasi dan peningkaran kontrak psikologis pada keterlibatan kerja, dan untuk menyarankan implikasi praktis.</p> <p><b>Objek Penelitian :</b> 277 karyawan di 18 perusahaan dari berbagai industri termasuk manufaktur, distribusi, dan keuangan</p> <p><b>Alat Analisis :</b> Multiple Regression</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) kepemimpinan transformasional, keadilan organisasi dan peningkaran kontrak psikologis memiliki pengaruh positif signifikan terhadap keterlibatan kerja; dan 2) peningkaran kontrak psikologis memainkan peran mediasi parsial dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan Keterikatan kerja serta antara keadilan organisasi dan keterlibatan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini menunjukkan bahwa, karena keadilan organisasi memiliki pengaruh yang lebih kuat pada Keterikatan kerja dan peningkaran kontrak psikologis daripada kepemimpinan transformasional, organisasi tidak hanya harus melatih para pemimpinnya tetapi juga menjamin keadilan.</p>
2.	<p><b>Peneliti:</b> (Rayton &amp; Yalabik, 2014)</p> <p><b>Judul Penelitian :</b> Keterikatan kerja, peningkaran kontrak psikologis and job satisfaction</p> <p><b>Dimuat di Journal :</b> The International Journal of Human Resource Management, 25(17), 2382-2400</p>	<p><b>Variabel Penelitian</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Peningkaran Kontrak Psikologis</li> <li>2. Keterlibatan Kerja</li> <li>3. Kepuasan Kerja</li> </ol>	<p><b>Tujuan Penelitian :</b> Memeriksa hubungan antara peningkaran kontrak psikologis dan keterlibatan kerja, dan dengan mengintegrasikan kepuasan kerja ke dalam hubungan pertukaran ini.</p> <p><b>Objek Penelitian :</b> Karyawan Organisasi</p> <p><b>Alat Analisis :</b> Regression Methods</p>	<p>kami berpendapat bahwa peningkaran kontrak psikologis mencerminkan perasaan kehilangan sumber daya karyawan, dan bahwa perasaan ini memengaruhi keterikatan kerja melalui dampaknya terhadap kepuasan kerja. hasil menunjukkan bahwa efek negatif peningkaran kontrak psikologis pada keterikatan kerja dimediasi oleh kepuasan kerja.</p>

3.	<p><b><u>Peneliti:</u></b> (S. Z. Malik &amp; Khalid, 2016)</p> <p><b><u>Judul Penelitian :</u></b> Peningkaran kontrak psikologis, keterikatan kerja and turnover intention: Evidence from banking industry in Pakistan.</p> <p><b><u>Dimuat di Journal :</u></b> <i>Pakistan Economic and Social Review, 54(1), 37.</i></p>	<p>Karyawan adalah salah satu aset terpenting organisasi. Untuk mempertahankannya, penting untuk mengevaluasi dan menganalisis hubungan pertukaran karyawan dan organisasi, yang dikenal sebagai kontrak psikologis.</p> <p><b><u>Variabel Penelitian</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keterlibatan Kerja</li> <li>2. Peningkaran kontrak psikologis</li> <li>3. Turnover Karyawan.</li> </ol>	<p><b><u>Tujuan Penelitian :</u></b> Studi ini meneliti dampak dari peningkaran kontrak psikologis pada niat turnover karyawan dengan peran mediasi dari keterlibatan kerja.</p> <p><b><u>Objek Penelitian :</u></b> 302 tanggapan telah dikumpulkan dari bank-bank swasta dan publik di Lahore</p> <p><b><u>Alat Analisis :</u></b> Multiple Regression</p>	<p>Hasilnya menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara peningkaran kontrak psikologis dan keterlibatan kerja. Demikian pula, Keterikatan kerja berkorelasi negatif dengan intensi turnover karyawan. Keterikatan kerja secara parsial tidak memediasi hubungan antara peningkaran kontrak psikologis dan intensi turnover karyawan. Oleh karena itu, jika karyawan menganggap peningkaran kontrak psikologis maka itu mengarah pada Keterikatan kerja yang rendah dan niat turnover yang tinggi. Implikasi praktis dari hasil telah dibahas.</p>
4.	<p><b><u>Peneliti:</u></b> (Saboor <i>et al.</i>, 2017)</p> <p><b><u>Judul Penelitian :</u></b> Effect of Peningkaran kontrak psikologis and Job Satisfaction on Keterikatan kerja; A Case of Higher Education Institute of Pakistan.</p> <p><b><u>Dimuat di Journal :</u></b> <i>Journal of Managerial Sciences, 11.</i></p>	<p><b><u>Variabel Penelitian</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Peningkaran kontrak psikologis</li> <li>2. Job Satisfaction,</li> <li>3. Keterikatan kerja</li> </ol>	<p><b><u>Tujuan Penelitian :</u></b> Untuk memahami peran, Kepuasan Kerja bermain antara hubungan Peningkaran kontrak psikologis dan Keterikatan kerja di sebuah lembaga pendidikan tinggi Pakistan dalam rangka menuai keterlibatan maksimum melalui mengatasi kepuasan kerja dengan dampak peningkaran kontrak psikologis.</p> <p><b><u>Objek Penelitian :</u></b> 240 karyawan dari universitas terkemuka Pakistan.</p> <p><b><u>Alat Analisis :</u></b> Regression analysis</p>	<p>Menunjukkan Kepuasan Kerja memediasi dan berpengaruh positif hubungan antara peningkaran kontrak psikologis dan keterikatan kerja konfirmasi hubungan ini juga memuji model job demand-resources dan teori pertukaran sosial. selain itu, fokus hubungan tersebut akan memungkinkan organisasi menjadi proaktif untuk menghindari kemungkinan kerusakan akibat peningkaran kontrak psikologis. studi ini mengusulkan agar departemen sdm harus memahami pentingnya janji dan komitmen yang dibuat untuk karyawan.</p>
5.	<p><b><u>Peneliti:</u></b> (Lv &amp; Xu, 2018)</p> <p><b><u>Judul Penelitian :</u></b></p>	<p><b><u>Variabel Penelitian</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Peningkaran kontrak psikologis</li> <li>2. Employee engagement;</li> </ol>	<p><b><u>Tujuan Penelitian :</u></b> Menguji model moderasi yang dimediasi untuk menyelidiki efek</p>	<p>Hasil kami mengungkapkan bahwa peningkaran kontrak psikologis memiliki efek negatif yang signifikan terhadap</p>

	<p>Pengingkaran kontrak psikologis, high-performance work system and engagement: the mediated effect of person-organization fit.</p> <p><b><u>Dimuat di Journal :</u></b> The International Journal of Human Resource Management 29 (7) 1257-1284</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Highperformance work system</li> <li>4. Person–organization fit</li> <li>5. Social exchange theory</li> </ol>	<p>pengingkaran kontrak psikologis orang-organisasi cocok (P-O fit) dan sistem kerja kinerja tinggi (HPWS) pada keterlibatan karyawan.</p> <p><b><u>Objek Penelitian :</u></b> 255 karyawan di Cina</p> <p><b><u>Alat Analisis :</u></b> Hierarchical regression</p>	<p>keterlibatan karyawan, dan P-O secara parsial memediasi hubungan ini. Kami lebih lanjut menemukan bahwa tingkat yang tinggi dari HPWS yang dirasakan memperburuk tidak buffer efek negatif dari pada keterlibatan karyawan dan kecocokan P-O. Selain itu, interaksi HPWS dan pengingkaran kontrak psikologis pada keterlibatan karyawan dimediasi oleh fit P-O. Implikasi untuk penelitian dan praktik, keterbatasan dan arahan untuk penelitian masa depan dibahas.</p>
<p>6.</p>	<p><b><u>Peneliti:</u></b> Brigit de Graaf, (2015)</p> <p><b><u>Judul Penelitian :</u></b> Pengingkaran kontrak psikologis and keterikatan kerja: The effects of voice behavior and leader-member exchange</p> <p><b><u>Dimuat di Journal :</u></b> Tilburg uiversty</p>	<p><b><u>Variabel Penelitian</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Reneging</li> <li>2. Incongruence</li> <li>3. Constructive voice</li> <li>4. Aggressive voice</li> <li>5. LMX</li> <li>6. Engagement</li> <li>7. Psychological contract</li> </ol>	<p><b><u>Tujuan Penelitian :</u></b> Untuk menambah literatur yang ada dan memberikan deskripsi yang lebih rinci tentang hubungan antara pengingkaran kontrak psikologis, perilaku suara dan keterlibatan.</p> <p><b><u>Objek Penelitian :</u></b> 121 karyawan</p> <p><b><u>Alat Analisis :</u></b> Multiple regressions (a path model analysis)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang menganggap pengkhianatan / ketidaksesuaian merasa kurang terlibat dan menggunakan suara yang kurang konstruktif. Lebih lanjut, aspek-aspek tertentu dari pengingkaran / ketidaksesuaian menyebabkan penggunaan suara yang lebih agresif. Tidak ditemukan dukungan untuk perilaku suara sebagai mediator. Akhirnya, LMX membuat marah hubungan antara pengingkaran / ketidaksesuaian dan suara konstruktif. Hasil ini menunjukkan bahwa pengingkaran / ketidaksesuaian mengandung beragam faktor yang memiliki konsekuensi berbeda bagi karyawan. Organisasi karenanya harus menggunakan strategi yang berbeda, yang sesuai dengan setiap faktor, untuk meningkatkan hasil karyawan.</p>

7.	<p><b><u>Peneliti:</u></b> (Keterikatan kerja sthuizen <i>et al.</i>, 2018)</p> <p><b><u>Judul Penelitian :</u></b> Relationship betKeterikatan kerja en Psychological Contract Violations and Involvement: Job Satisfaction and Organizational Support as a Moderator.</p> <p><b><u>Dimuat di Journal :</u></b> Journal of Economics and Behavioral Studies, 10 (3 (J), 187-202.</p>	<p><b><u>Variabel Penelitian</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Job satisfaction</li> <li>2. Organisational support</li> <li>3. Peningkaran kontrak psikologis</li> <li>4. Keterikatan kerja</li> </ol>	<p><b><u>Tujuan Penelitian :</u></b> untuk menyelidiki pengaruh moderasi kepuasan kerja dan dukungan organisasi pada hubungan antara peningkaran kontrak psikologis dan keterlibatan kerja.</p> <p><b><u>Objek Penelitian :</u></b> Organisasi Afrika Selatan</p> <p><b><u>Alat Analisis :</u></b> Linear regression</p>	<p>Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memoderasi hubungan antara peningkaran kontrak psikologis dan keterlibatan kerja.</p>
8.	<p><b><u>Peneliti:</u></b> (Gordon, 2019)</p> <p><b><u>Judul Penelitian :</u></b> Organizational support versus supervisor support: The impact on hospitality managers' psychological contract and keterikatan kerja.</p> <p><b><u>Dimuat di Journal :</u></b> International Journal of Hospitality Management, 102374.</p>	<p><b><u>Variabel Penelitian</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perceived organizational support</li> <li>2. Perceived supervisor support</li> <li>3. Psychological contract</li> <li>4. Keterikatan kerja Hospitality managers</li> </ol>	<p><b><u>Tujuan Penelitian :</u></b> untuk menguji pengaruh PSS tinggi &amp; POS rendah dan PSS rendah &amp; POS tinggi pada kontrak psikologis (PC) dan Keterikatan kerja karyawan.</p> <p><b><u>Objek Penelitian :</u></b> Karyawan Organisasi</p> <p><b><u>Alat Analisis :</u></b> Regretion Analysis</p>	<p>Hasilnya menunjukkan bahwa manajer mengalami peningkaran kontrak psikologis dan Keterikatan kerja yang lebih rendah di bawah dua situasi yang tidak sempurna ini. Selain itu, manajer memiliki peningkaran kontrak psikologis yang relatif lebih tinggi dan keterikatan kerja yang lebih rendah dalam situasi menerima pss yang lebih rendah daripada menerima pos yang lebih rendah. akhirnya, ditemukan bahwa peningkaran kontrak psikologis memiliki pengaruh yang lebih negatif pada Keterikatan kerja manajer ketika menerima PSS yang lebih rendah. Implikasi teoritis dan praktis berdasarkan hasil dibahas.</p>

9.	<p><b><u>Peneliti:</u></b> (van Elst &amp; Meurs, 2015)</p> <p><b><u>Judul Penelitian :</u></b> Positive management: The relationship between keterikatan kerja and the psychological contract, employee engagement and organisational commitment</p> <p><b><u>Dimuat di Journal :</u></b> Journal of Positive Management, 6(4), 39-52.</p>	<p><b><u>Variabel Penelitian</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. positive management,</li> <li>2. psychological contract,</li> <li>3. employee engagement,</li> <li>4. organisational commitment</li> </ol>	<p><b><u>Tujuan Penelitian :</u></b> Untuk menganalisis hubungan antara kontrak psikologis, keterlibatan karyawan dan komitmen organisasi dalam konteks manajemen positif dan untuk menciptakan latar belakang teoritis untuk penelitian di masa depan.</p> <p><b><u>Objek Penelitian :</u></b> Karyawan Organisasi</p> <p><b><u>Alat Analisis :</u></b> Regression method</p>	<p>Hubungan antara kontrak psikologis dan keterlibatan karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan,</p>
10	<p><b><u>Peneliti:</u></b> (Bonilla, 2018)</p> <p><b><u>Judul Penelitian :</u></b> Fulfillment of the employee psychological contract in a healthcare system: Does it drive employee engagement and reduce turnover intention?.</p>	<p><b><u>Variabel Penelitian</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Psychological contract fulfillment</li> <li>2. Employee engagement</li> <li>3. Turnover intention</li> </ol>	<p><b><u>Tujuan Penelitian :</u></b> Untuk mengevaluasi persepsi karyawan sistem perawatan kesehatan untuk mengetahui apakah dampak dari pemenuhan kontrak psikologis karyawan mempengaruhi hasil bisnis.</p> <p><b><u>Objek Penelitian :</u></b> Karyawan Organisasi</p> <p><b><u>Alat Analisis :</u></b> Multiple regression method</p>	<p>peningkaran kontrak psikologis dapat memiliki dampak material pada hasil bisnis dan sangat dipengaruhi oleh keterlibatan karyawan. penelitian ini menambah penelitian peningkaran kontrak psikologis dan hasil bisnis terkait dalam sistem perawatan kesehatan.</p>
11.	<p><b><u>Peneliti:</u></b> (Haque <i>et al.</i>, 2016)</p>	<p><b><u>Variabel Penelitian</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Psychological capital</li> <li>2. Peningkaran kontrak psikologis</li> </ol>	<p><b><u>Tujuan Penelitian :</u></b> Menyelidiki dampak modal psikologis pada keterlibatan &amp;</p>	<p>Semua hipotesis penelitian diuji melalui model regresi struktural (SR) dengan menggunakan AMOS. Selain itu, Orthogonalization</p>

	<p><b>Judul Penelitian :</b> The Interaction effect of Peningkatan kontrak psikologis on the relation betKeterikatan kerja en Psychological Capital, Keterikatan kerja and Burnout.</p> <p><b>Dimuat di Journal :</b> Sukkur IBA Journal of Management and Business, 3(2), 61-77.</p>	<p>3. Keterikatan kerja 4. Burnout</p>	<p>kelelahan kerja karyawan, dan efek interaksi dari peningkatkan kontrak psikologis di antara hubungan.</p> <p><b>Objek Penelitian :</b> Data penelitian ini dikumpulkan dari dokter (N = 306), yang bekerja di unit perawatan kesehatan di Pakistan,</p> <p><b>Alat Analisis :</b> Random sampling technique.</p>	<p>digunakan untuk menguji efek interaksi. Sesuai hasil, semua hubungan yang dihipkepercayaan organisasiesiskan didukung.</p>
12.	<p><b>Peneliti:</b> (Heshmati &amp; Jed, 2015)</p> <p><b>Judul Penelitian :</b> Relationship of psychological contract and employees' job engagement (An investigation of the millennium generation and the impacts of various generations).</p> <p><b>Dimuat di Journal :</b> International Letters of Social and Humanistic Sciences, 62, 16-26.</p>	<p><b>Variabel Penelitian</b></p> <p>1. Psychological contract 2. Employees' job engagement</p>	<p><b>Tujuan Penelitian :</b> memeriksa hubungan antara pemenuhan kontrak psikologis dan Keterikatan kerja karyawan di Universitas Islam Azad, Cabang Sanandaj (Investigasi generasi milenium dan dampak dari berbagai generasi).</p> <p><b>Objek Penelitian :</b> Karyawan di Universitas Islam Azad</p> <p><b>Alat Analisis :</b> Regresi berganda</p>	<p>Hasil dari temuan penelitian menunjukkan bahwa ada kurangnya hubungan antara kontrak psikologis dan Keterikatan kerja dan generasi milenium dan berbagai generasi. Dalam analisis, variabel kewajiban pejabat di antara dimensi lain dari variabel kontrak psikologis memiliki tingkat pengaruh tertinggi terhadap Keterikatan kerja karyawan sementara tidak ada hubungan yang kuat antara berbagai generasi dan milenium. generasi dengan kontrak psikologis dan keterlibatan kerja.</p>
13.	<p><b>Peneliti:</b> (Soares &amp; Mosquera, 2019)</p> <p><b>Judul Penelitian :</b> Fostering keterikatan kerja: The role of the psychological contract.</p>	<p><b>Variabel Penelitian</b></p> <p>1. Psychological contract 2. Keterikatan kerja 3. Social exchange theory Human resource management</p>	<p><b>Tujuan Penelitian :</b> Menganalisis hubungan antara empat jenis kontrak psikologis Rasionalau, relasional, transaksional, seimbang, dan transisional — dan keterlibatan kerja.</p>	<p>Berpendapat bahwa baik kontrak relasional dan seimbang mengarah pada tingkat Keterikatan kerja yang lebih tinggi, sementara kontrak transisional dan transaksional mengarah pada tingkat Keterikatan kerja yang lebih rendah. Studi ini menganalisis data tentang berbagai jenis kontrak psikologis</p>

	<p><b><u>Dimuat di Journal :</u></b> Journal of Business Research, 101, 469-476.</p>		<p><b><u>Objek Penelitian :</u></b> Organisasi militer Portugis</p> <p><b><u>Alat Analisis :</u></b> Regretion Analysis</p>	<p>dalam organisasi militer Portugis yang mengalami perubahan signifikan. Analisis data menggunakan kuadrat terkecil parsial mengkonfirmasi hipotesisawal.</p>
14.	<p><b><u>Peneliti:</u></b> (Nazli &amp; Khairudin, 2018)</p> <p><b><u>Judul Penelitian :</u></b> The factors that influence transfer of training and its effect on organizational citizenship behaviour.</p> <p><b><u>Dimuat di Journal :</u></b> Journal of Workplace Learning.</p>	<p><b><u>Variabel Penelitian</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keterikatan kerja,</li> <li>2. Peningkatan kontrak psikologis,</li> <li>3. Transfer of training,</li> <li>4. Organizational citizenship behaviour</li> <li>5. Organizational learning culture</li> <li>6. Training simulation</li> </ol> <p>Disaster training</p>	<p><b><u>Tujuan Penelitian :</u></b> Untuk mengidentifikasi hubungan antara budaya pembelajaran organisasi, peningkatan kontrak psikologis, keterlibatan kerja, simulasi pelatihan dan transfer pelatihan, untuk menguji pengaruh transfer pelatihan pada perilaku kewarganegaraan organisasi dan untuk menentukan efek mediasi dari transfer pelatihan.</p> <p><b><u>Objek Penelitian :</u></b> Karyawan Angkatan Pertahanan Sipil Malaysia (APM) yang menghadiri program pelatihan kesiapsiagaan bencana antara Maret hingga Mei 2015.</p> <p><b><u>Alat Analisis :</u></b> Purposive sampling menggunakan perangkat lunak versi AMOS 22</p>	<p>Temuan menunjukkan bahwa Keterikatan kerja dan simulasi pelatihan adalah faktor yang mempengaruhi transfer pelatihan, dan ada efek positif dari transfer pelatihan pada perilaku kewarganegaraan organisasi. Hasilnya juga menunjukkan bahwa transfer pelatihan adalah mediator dalam hubungan antara keterlibatan kerja, simulasi pelatihan dan perilaku warga organisasi.</p> <p>Keterbatasan / implikasi penelitian - Studi ini berfokus pada area sektor publik yang merupakan Malaysia Civil Angkatan Pertahanan (APM). Tidak ada sesi wawancara dilakukan karena kendala waktu dalam menyelesaikan studi ini.</p>
15.	<p><b><u>Peneliti:</u></b> (Erkutlu &amp; Chafra, 2013)</p> <p><b><u>Judul Penelitian :</u></b> Effects of trust and</p>	<p><b><u>Variabel Penelitian</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Authentic leadership</li> <li>2. Organizational deviance</li> <li>3. Trust</li> <li>4. Psychological contract violation</li> </ol>	<p><b><u>Tujuan Penelitian :</u></b> Tujuan artikel ini adalah untuk menguji hubungan antara kepemimpinan kepercayaan organisasientik dan</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepercayaan organisasientik berkorelasi negatif dan signifikan dengan penyimpangan organisasi. Selain itu, hasil analisis regresi berganda hierarki mendukung</p>

	<p>psychological contract violation on authentic leadership and organizational deviance.  <b><u>Dimuat di Journal :</u></b>  Management Research Review, 36(9), 828-848.</p>	5. Engagement	<p>penyimpangan organisasi dan untuk menguji pengaruh moderat kepercayaan, keterlibatan dan pengingkaran kontrak psikologis  <b><u>Objek Penelitian :</u></b>  848 dosen dan kursi departemen di Sepuluh universitas negeri di Turki.</p>	<p>efek moderat dari kepercayaan karyawan dan pengingkaran kontrak psikologis sehubungan dengan hubungan antara kepemimpinan kepercayaan organisasientik, keterlibatan karyawan dan penyimpangan organisasi.</p>
16	<p><b><u>Peneliti:</u></b>  (Chambel &amp; Oliveira-Cruz, 2010)  <b><u>Judul Penelitian :</u></b>  Breach of psychological contract and the development of burnout and engagement: A longitudinal study among soldiers on a peacekeeping mission.  <b><u>Dimuat di Journal :</u></b>  Military Psychology, 22(2), 110-127.</p>	<p><b><u>Variabel Penelitian</u></b>  1. Keterlibatan  2. Pengingkaran kontrak psikologis kelelahan</p>	<p><b><u>Tujuan Penelitian :</u></b>  kami menganalisis dampak ketidakpatuhan kewajiban Angkatan Darat dalam misi ini pada kelelahan dan keterlibatan tentara.  <b><u>Objek Penelitian :</u></b>  387 individu pada misi penjaga perdamaian,  <b><u>Alat Analisis :</u></b>  Purposive sampling</p>	<p>Kami menemukan bahwa selama misi tingkat kelelahan mereka meningkat, sedangkan tingkat keterlibatan mereka turun. Pada akhir misi, bagaimanapun, pelanggaran dalam kontrak psikologis ini tidak mempengaruhi tingkat kelelahan mereka, terlepas dari pengurangan berkelanjutan dalam keterlibatan tentara. Implikasi teoretis dan praktis dibahas dan batasan serta saran untuk penelitian di masa depan disajikan.</p>
17	<p><b><u>Peneliti:</u></b>  (Gupta <i>et al.</i>, 2016)  <b><u>Judul Penelitian :</u></b>  The relationships between perceived organizational support, affective commitment, pengingkaran kontrak psikologis, organizational citizenship</p>	<p><b><u>Variabel Penelitian</u></b>  1. Affective commitment  2. Moderated-mediation  3. Nurse  4. Organizational citizenship behaviour  5. Perceived organizational Support  6. Pengingkaran kontrak psikologis keterikatan kerja</p>	<p><b><u>Tujuan Penelitian :</u></b>  Menguji faktor-faktor yang memediasi dan memoderasi hubungan persepsi dukungan organisasi dengan Keterikatan kerja dan perilaku warga organisasi. Secara khusus, komitmen afektif ditempatkan untuk menengahi dan pengingkaran kontrak psikologis untuk memoderasi hubungan di</p>	<p>Hasil. Komitmen afektif ditemukan untuk memediasi hubungan positif antara persepsi dukungan organisasi dan hasil kerja (keterlibatan kerja, perilaku warga organisasi). Persepsi harapan yang tidak terpenuhi (pengingkaran kontrak psikologis) ditemukan memoderasi hubungan dukungan organisasi-hasil kerja yang dirasa merugikan. Hasil penelitian menunjukkan dukungan organisasi yang dirasakan memberikan pengaruhnya pada hasil yang terkait dengan</p>

	behaviour and keterikatan kerja. <b>Dimuat di Journal :</b> Journal of advanced nursing, 72(11), 2806-2817		atas. <b>Objek Penelitian :</b> 750 perawat di sembilan rumah sakit besar di India selama 2013-2014. <b>Alat Analisis :</b> Purposive sampling	pekerjaan dan menyorkpercayaan organisasii pentingnya mengambil konteks organisasi, seperti persepsi pengingkaran kontrak psikologis, menjadi pertimbangan ketika masuk akal pengaruh dukungan organisasi yang dirasakan pada komitmen afektif. , Keterikatan kerja dan perilaku kewarganegaraan perawat.
18	<b>Peneliti:</b> (Bae & Shin, 2016) <b>Judul Penelitian :</b> The Effect of The Supervisor's Transformational Leadership on Employees' Keterikatan kerja: Focusing on the Mediating Effects of Pengingkaran kontrak psikologis and Organizational Anomie. <b>Dimuat di Journal :</b> The Journal of The Korea Contents Association, 16(11), 281-307	<b>Variabel Penelitian</b> 1. Transformational Leadership 2. Pengingkaran kontrak psikologis 3. Organizational Anomie 4. Keterikatan kerja	<b>Tujuan Penelitian :</b> Untuk memverifikasi bahwa efektivitas kepemimpinan transformasional dalam mempengaruhi Keterikatan kerja dengan pengingkaran kontrak psikologis antara anggota organisasi organisasi dan anomie organisasi sebagai faktor penengah <b>Objek Penelitian :</b> 277 survei dikumpulkan dari 18 perusahaan di berbagai industri termasuk manufaktur, distribusi, dan keuangan. <b>Alat Analisis :</b> Regretion Analysis	Menunjukkan kepemimpinan transformasi memiliki efek positif yang signifikan pada Keterikatan kerja karyawan, sementara memiliki efek negatif yang signifikan pada pengingkaran kontrak psikologis dan anomie organisasi. Selain itu, pengingkaran kontrak psikologis dan anomie organisasi ditemukan bertindak sebagai mediator parsial dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan Keterikatan kerja karyawan. Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa jika pemimpin di organisasi dapat membantu karyawan untuk mengatasi faktor negatif seperti pengingkaran kontrak psikologis dan anomie organisasi melalui kepemimpinan transformasional, dimungkinkan untuk meningkatkan Keterikatan kerja karyawan.
19	<b>Peneliti:</b> (Davis & Van der Heijden, 2018) <b>Judul Penelitian :</b> Reciprocal problems:	<b>Variabel Penelitian</b> 1. Career development 2. Employee engagement 3. I-deals 4. Idiosyncratic deals 5. Psychological contract	<b>Tujuan Penelitian :</b> Untuk mencari tau menurunkan risiko pengingkaran kontrak psikologis disarankan. <b>Objek Penelitian :</b>	Penelitian ini menunjukkan peran timbal balik dalam bentuk i-deal untuk menerima kontrak psikologis baru dan mendorong keterlibatan. Di sini, untuk beberapa karyawan, setelah sumber daya konkret dan universal tersedia untuk tingkat tertentu (misalnya, gaji),

	<p>Idiosyncratic agreements to make psychological contracts and grow employee obligations in the future.</p> <p><b><u>Dimuat di Journal :</u></b> Human Resource Development Quarterly, 29 (4), 329-355.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>6. Public sector</li> <li>7. Reciprocity</li> <li>8. Work-life balance</li> </ol>	<p>Karyawan Organisasi</p> <p><b><u>Alat Analisis :</u></b> Thematic analysis</p>	<p>perbedaan (misalnya, sumber daya universal seperti kenaikan gaji, pelatihan eksternal) diganti dengan sumber daya yang lebih khusus (misalnya, fleksibilitas dan developmental i-deal) dengan ini memperluas teori sumber daya Foa dan Foa (1976, 1980, dan 2012). Selanjutnya, pertukaran ekonomi atau sosial yang dihasilkan mungkin disebabkan oleh atribusi individu mengapa kesepakatan-i disepakati, daripada konten kesepakatan-i. Akhirnya, ketika kesepakatan-i ditolak, tindakan untuk menurunkan risiko pengingkaran kontrak psikologis disarankan.</p>
--	--	--	---	---

No	Jurnal Referensi	Definisi & Dimensi Variabel Penelitian	Tujuan, Objek Penelitian dan Alat Analisis	Kesimpulan Hasil Penelitian
<b>4. Kepercayaan Organisasi – Perilaku Kerja Kontraproduktif</b>				
1.	<p><b>Peneliti:</b> (Li &amp; Chen, 2018)</p> <p><b>Judul Penelitian :</b> The relationship between work contract breach and employees' work contract psychological and employees' work contract psychological behavior: the mediating effect of organizational cynicism and work alienation.</p> <p><b>Dimuat di Journal :</b> Frontiers in Psychology, 9.</p>	<p><b>Variabel Penelitian</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sinisme Organisasi</li> <li>2. Keterasingan Kerja</li> <li>3. Peningkaran kontrak psikologis</li> <li>4. Perilaku kerja kontraproduktif</li> </ol>	<p><b>Tujuan Penelitian :</b> Bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara peningkaran kontrak psikologis dan perilaku kerja kontraproduktif dengan berfokus pada peran mediasi sinisme organisasi dan keterasingan kerja.</p> <p><b>Objek Penelitian :</b> 484 karyawan lini depan perusahaan energi.</p>	<p>Hasilnya menunjukkan sinisme organisasi dan kepercayaan organisasi secara berurutan memediasi hubungan antara peningkaran kontrak psikologis dan perilaku kerja kontraproduktif. studi ini menjelaskan mekanisme yang mendasari hubungan antara peningkaran kontrak psikologis dan perilaku kerja kontraproduktif dengan memperkenalkan sikap negatif (yaitu, sinisme organisasi dan keterasingan kerja) ke dalam model, dan menawarkan bukti lebih lanjut bahwa organisasi harus lebih memperhatikan peningkaran kontrak psikologis karyawan dan sikap negatif untuk mengurangi perilaku kerja kontraproduktif mereka. sinisme organisasi dan keterasingan kerja secara berurutan memediasi hubungan antara peningkaran kontrak psikologis dan perilaku kerja kontraproduktif.</p>
2.	<p><b>Peneliti:</b> (Fettahlioglu &amp; Afşar, 2016)</p> <p><b>Judul Penelitian :</b> The Effects on the Perception of Alienation of Breach of Psychological Contract Occurred due to the Breach of Organizational Trust.</p>	<p><b>Variabel Penelitian</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kecerdasan Emosional</li> <li>2. Peningkaran kontrak psikologis</li> <li>3. Rasa Keterasingan</li> </ol>	<p><b>Tujuan Penelitian :</b> Menyelidiki apakah persepsi kontrak psikologis melanggar Memiliki efek pada konsep alienasi.</p> <p><b>Objek Penelitian :</b> Pegawai kepercayaan organisasi di Turki dan diterapkan pada 319 orang</p> <p><b>Alat Analisis :</b></p>	<p>Menurut temuan telah diidentifikasi ada kekuatan sedang (nilai antara 460 dan 637 dan di tingkat <math>p &lt; 0,01</math>) hubungan positif antara kecerdasan emosional, peningkaran kontrak psikologis dan rasa keterasingan. Juga, telah terdeteksi kecerdasan emosional dan persepsi kontrak yang berorientasi pada pelanggaran psikologis memiliki efek penjas pada persepsi yang berorientasi pada keterasingan dengan tingkat antara 42%</p>

	<p><b><u>Dimuat di Journal :</u></b> International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 6(11), 2222-6990.</p>		Regression analysis	hingga 47%.
3.	<p><b><u>Peneliti:</u></b> (Ran &amp; Wang, 2010) <b><u>Judul Penelitian :</u></b> The Influence of Trust on Perilaku kerja kontraproduktif . <b><u>Dimuat di Journal :</u></b> In 2010 International Conference on E-Product E-Service and E-Entertainment (pp. 1-4). IEEE.</p>	<p><b><u>Variabel Penelitian</u></b> 1. Kepercayaan 2. Perilaku kerja kontraproduktif</p>	<p><b><u>Tujuan Penelitian :</u></b> Penelitian ini menguji pengaruh kepercayaan terhadap perilaku kerja kontraproduktif dalam organisasi  <b><u>Objek Penelitian :</u></b> Karyawan Organisasi <b><u>Alat Analisis :</u></b> Analisis korelasi dan SEM</p>	Kepercayaan individu pada rekan kerja dan penyelia mereka berhubungan negatif dengan PERILAKU KERJA KONTRAPRODUKTIF yang ditujukan pada rekan kerja dan penyelia, sedangkan kepercayaan pada penyelia dan manajer puncak tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan PERILAKU KERJA KONTRAPRODUKTIF yang diarahkan pada organisasi.
4.	<p><b><u>Peneliti:</u></b> (Akhigbe &amp; Sonye, 2017)  <b><u>Judul Penelitian :</u></b> Supervisor Trust and Counterproductive Work Behaviour of Oil Firms in Port Harcourt-Nigeria.</p>	<p><b><u>Variabel Penelitian</u></b> 1. Kepercayaan Atasan 2. Perilaku Kerja Kontraproduktif</p>	<p><b><u>Tujuan Penelitian :</u></b> Penelitian ini menguji hubungan antara kepercayaan atasan dan perilaku kerja kontraproduktif dari perusahaan minyak di Port Harcourt. <b><u>Objek Penelitian :</u></b> 278 karyawan yang diambil dari tiga perusahaan minyak di Port Harcourt. <b><u>Alat Analisis :</u></b> SPSS versi 21.0.</p>	Temuan mengungkapkan bahwa ada hubungan positif antara dimensi kepercayaan atasan dan ukuran perilaku kerja kontraproduktif. Temuan lain mengungkapkan bahwa budaya perusahaan memiliki pengaruh moderat yang kuat pada hubungan antara kepercayaan atasan dan perilaku kerja kontraproduktif. Oleh karena itu, kepercayaan atasan memiliki dampak positif pada perilaku kerja kontraproduktif dan budaya perusahaan memiliki faktor moderat yang kuat untuk mempengaruhi hubungan antara kepercayaan atasan dan perilaku kerja kontraproduktif.

6.	<p><b><u>Peneliti:</u></b> (Yildiz, 2019)</p> <p><b><u>Judul Penelitian :</u></b> The Interactive Effect of Positive Psychological Capital and Kepercayaan organisasi on Organizational Citizenship Behavior</p> <p><b><u>Dimuat di Journal :</u></b> SAGE Open, 9(3), 2158244019862661.</p>	<p><b><u>Variabel Penelitian</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepercayaan</li> <li>2. Perilaku kerja kontraproduktif</li> </ol>	<p><b><u>Tujuan Penelitian :</u></b> untuk menguji peran moderasi pkepercayaan organisasiensial PsyCap positif pada hubungan antara kepercayaan organisasi dan perilaku kerja kontraproduktif.</p> <p><b><u>Objek Penelitian :</u></b> 1.100 karyawan perawatan kesehatan dari tujuh rumah sakit di Istanbul</p> <p><b><u>Alat Analisis :</u></b> Regression analysis</p>	<p>Temuan menunjukkan bahwa PsyCap positif memoderasi hubungan antara kepercayaan organisasi dan perilaku kerja kontraproduktif sedemikian rupa sehingga hubungan lebih kuat ketika PsyCap positif tinggi. Temuan penelitian didiskusikan dengan pandangan pada implikasi dan saran untuk penelitian masa depan.</p>
7.	<p><b><u>Peneliti:</u></b> Fatima Attallah Abedallah Al-Rwajfeh (2019)</p> <p><b><u>Judul Penelitian :</u></b> Impact of Kepercayaan organisasi on the Organizational Citizenship Behavior among Employees at Jordan Phosphate Mines Company</p> <p><b><u>Dimuat di Journal :</u></b> Multi-Knowledge Electronic Comprehensive Journal For Education And Science Publications ( MECSJ) ISSUE (23), August ( 2019 ) ISSN: 2616-9185</p>	<p><b><u>Variabel Penelitian</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Organizational citizenship behavior</li> <li>2. Organization trust</li> </ol>	<p><b><u>Tujuan Penelitian :</u></b> Untuk menyelidiki Dampak Kepercayaan Organisasi terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi</p> <p><b><u>Objek Penelitian :</u></b> Karyawan di Perusahaan Tambang Fosfat Yordania.</p> <p><b><u>Alat Analisis :</u></b> regression analysis</p>	<p>Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh kepercayaan organisasi terhadap perilaku warga organisasi adalah positif dan signifikan secara statistik. Dengan demikian, kepercayaan organisasi memiliki peran penting dalam perusahaan, studi ini juga menyarankan memberikan iklim karyawan yang sesuai, menjaga perilaku kewarganegaraan organisasi untuk meningkatkan loyalitas karyawan dan mengembangkan alat untuk menciptakan tanggung jawab yang bertanggung jawab dan pengendalian diri.</p>

8.	<p><b><u>Peneliti:</u></b> (Erkutlu &amp; Chafra, 2013)</p> <p><b><u>Judul Penelitian :</u></b> Effects of trust and psychological contract violation on authentic leadership and organizational deviance</p> <p><b><u>Dimuat di Journal :</u></b> Management Research Review, 36(9), 828-848.</p>	<p><b><u>Variabel Penelitian</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepercayaan karyawan</li> <li>2. Peningkaran kontrak psikologis</li> <li>3. Kepemimpinan kepercayaan organisasientik</li> <li>4. Penyimpangan organisasi.</li> </ol>	<p><b><u>Tujuan Penelitian :</u></b> Tujuan artikel ini adalah untuk menguji hubungan antara kepemimpinan kepercayaan organisasientik dan penyimpangan organisasi dan untuk menguji efek moderat kepercayaan dan peningkaran kontrak psikologis</p> <p><b><u>Objek Penelitian :</u></b> Karyawan Organisasi</p> <p><b><u>Alat Analisis :</u></b> Regression analysis</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepercayaan organisasientik berkorelasi negatif dan signifikan dengan penyimpangan organisasi. Selain itu, hasil analisis regresi berganda hierarki mendukung efek moderat dari kepercayaan karyawan dan peningkaran kontrak psikologis sehubungan dengan hubungan antara kepemimpinan kepercayaan organisasientik dan penyimpangan organisasi.</p>
9.	<p><b><u>Peneliti:</u></b> (Demirkiran <i>et al.</i>, 2016)</p> <p><b><u>Judul Penelitian :</u></b> The Effects of Psychological Contract Violations in Organizations on Kepercayaan organisasi and Alienation: An Application in the Healthcare Sector.</p> <p><b><u>Dimuat di Journal :</u></b> In International Journal of Health Administration and Education Congress (Sanitas Magisterium) (No. 2, pp. 85-96).</p>	<p><b><u>Variabel Penelitian</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Psychological contract</li> <li>2. Kepercayaan organisasi</li> <li>3. Alienation</li> </ol>	<p><b><u>Tujuan Penelitian :</u></b> Untuk mengetahui pengaruh persepsi karyawan layanan kesehatan terhadap peningkaran kontrak psikologis pada tingkat kepercayaan dan keterasingan organisasi.</p> <p><b><u>Objek Penelitian :</u></b> Rumah sakit umum di Provinsi Konya, Turki</p> <p><b><u>Alat Analisis :</u></b> Regression analysis</p>	<p>Menurut temuan penelitian ini, sementara pelanggaran kontak psikologis ditemukan menurun pada keterasingan organisasi dan keterasingan organisasi meningkat karena persepsi karyawan layanan kesehatan yang dirasakan peserta meningkat, keterasingan organisasi ditemukan menurun ketika kepercayaan pada manajer dan kolega seseorang meningkat.</p>
10	<p><b><u>Peneliti:</u></b> (Erkutlu &amp; Chafra, 2013)</p>	<p><b><u>Variabel Penelitian</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Authentic leadership</li> <li>2. Organizational deviance</li> </ol>	<p><b><u>Tujuan Penelitian :</u></b> Untuk menguji hubungan antara kepemimpinan kepercayaan</p>	<p>Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan kepercayaan organisasientik berkorelasi negatif dan signifikan dengan penyimpangan</p>

	<p><b>Judul Penelitian :</b> Effects of trust and psychological contract violation on authentic leadership and organizational deviance.</p> <p><b>Dimuat di Journal :</b> Management Research Review, 36(9), 828-848.</p>	<p>3. Trust 4. Psychological contract violation</p>	<p>organisasientik dan penyimpangan organisasi dan untuk menguji efek moderat kepercayaan dan pengingkaran kontrak psikologis</p> <p><b>Objek Penelitian :</b> Sepuluh universitas negeri di Turki.</p> <p><b>Alat Analisis :</b> Regresi hirarki moderat</p>	<p>organisasi. Selain itu, hasil analisis regresi berganda hierarki mendukung efek moderat dari kepercayaan karyawan dan pengingkaran kontrak psikologis memiliki hubungan dengan kepemimpinan kepercayaan organisasientik dan penyimpangan organisasi.</p>
11.	<p><b>Peneliti:</b> (Mehmood <i>et al.</i>, 2018)</p> <p><b>Judul Penelitian :</b> Negative word of mouth and online shopping: Examining the role of psychological contract violation, trust and satisfaction.</p> <p><b>Dimuat di Journal :</b> Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS), 12(3), 886-908.</p>	<p><b>Variabel Penelitian</b></p> <p>1. Psychological contract violation (PCV) 2. Negative word of mouth (NWOM) 3. Trust 4. Satisfaction 5. Stimulus-organism-response (S-O R) model</p>	<p><b>Tujuan Penelitian :</b> Penelitian ini menguji dampak langsung PCV pada NWOM melalui mekanisme mediasi kepercayaan dan kepuasan.</p> <p><b>Objek Penelitian :</b> Karyawan Organisasi</p> <p><b>Alat Analisis :</b> Mkepercayaan organisasiivational analysis.</p>	<p>Temuan menekankan bahwa PCV, karena harapan yang tidak terpenuhi dari konsumen dalam pengalaman belanja online, secara positif mempengaruhi NWOM secara langsung dan juga melalui kepuasan dan kepercayaan. Kepuasan dan kepercayaan sebagian dimediasi hubungan antara psychological contract violation (PCV) dan negative word of mouth (NWOM).</p>
12.	<p><b>Peneliti:</b> (Issa, 2015)</p> <p><b>Judul Penelitian :</b> Breach of psychological contract and compensation in cases of failure of online shopping service.</p>	<p><b>Variabel Penelitian</b></p> <p>1. Psychological Contract, 2. Compensation 3. Breach 4. Online Customers 5. Trust</p>	<p><b>Tujuan Penelitian :</b> Untuk mengetahui efek interaksi jenis pelanggaran pada kompensasi kepercayaan sebagai mediasi dan orientasi nilai individu</p> <p><b>Objek Penelitian :</b> 139 responden berpartisipasi dalam percobaan milik universitas Cina.</p>	<p>Mengungkapkan bahwa efek interaksi jenis pelanggaran pada kompensasi kepercayaan sebagai mediasi dan orientasi nilai individu sangat signifikan. Ketika pelanggaran didorong oleh kemampuan, maka, untuk individu yang kooperatif, kompensasi akan lebih berguna untuk memperbaiki kepercayaan, sedangkan yang lebih bermanfaat dan efektif dalam kasus individu yang tidak kooperatif ketika integritas adalah</p>

	<b><u>Dimuat di Journal :</u></b> Mediterranean Journal of Social Sciences, 6(4), 516.		<b><u>Alat Analisis :</u></b> transformational analysis	satu-satunya alasan pelanggaran. Temuan dan hasil memiliki implikasi besar untuk meningkatkan kualitas layanan dan membuat strategi pemasaran
13.	<b><u>Peneliti:</u></b> (Rayan <i>et al.</i> , 2018)  <b><u>Judul Penelitian :</u></b> Organizational Cynicism and Perilaku kerja kontraproduktif s: An Empirical Study.	<b><u>Variabel Penelitian</u></b> 1. Organizational Cynicism 2. Perilaku kerja kontraproduktif	<b><u>Tujuan Penelitian :</u></b> Menguji hubungan sinisme organisasi dari karyawan dan Perilaku kerja kontraproduktif s <b><u>Objek Penelitian :</u></b> (327) karyawan Universitas Asyut di Republik Arab Mesir. <b><u>Alat Analisis :</u></b> Multiple Regression Analysis	Penelitian ini menemukan bahwa sinisme organisasi (OC) berkorelasi positif dengan Perilaku kerja kontraproduktif di mana korelasi signifikan dari dimensi Perilaku diikuti oleh dimensi Afektif. Namun, dimensi ketiga sinisme organisasi (dimensi kepercayaan) tidak memiliki hubungan dengan perilaku kontraproduktif di tempat kerja.
14.	<b><u>Peneliti:</u></b> (Mobarez & Rady, 2018)  <b><u>Judul Penelitian :</u></b> The impact of kepercayaan organisasi on psychological contract fulfillment in the Private Sector educational Environment in Egypt.	<b><u>Variabel Penelitian</u></b> 1. Kepercayaan Organisasi 2. Kontrak Psikologis (PC).	<b><u>Tujuan Penelitian :</u></b> Untuk menyelidiki kontrak psikologis dan kepercayaan organisasi antara karyawan dan anggota organisasi staf akademik di organisasi pendidikan dan pembelajaran swasta di Mesir, <b><u>Objek Penelitian :</u></b> di Mesir karyawan Canadian international college (CIC) <b><u>Alat Analisis</u></b> Regression analysis	Hasil penelitian menunjukkan hubungan signifikan positif antara kepercayaan organisasi dan kontrak psikologis (PC). Juga hubungan positif dengan variabel terkait kompetensi, keterbukaan & kejujuran, dan keandalan dan pemenuhan PC.
15.	<b><u>Peneliti:</u></b> (Yao Jr, 2019)  <b><u>Judul Penelitian :</u></b> Nurses Gone Bad: Predictors of Counterproductive Behavior of Nurses.	<b><u>Variabel Penelitian</u></b> 1. Penanganan proaktif terkait pekerjaan 2. Kepercayaan organisasionomi 3. Konflik antarpribadi 4. Kendala organisasi perawat a. Kinerja	<b><u>Tujuan Penelitian :</u></b> Penelitian ini menyelidiki faktor-faktor penentu perilaku kerja kontraproduktif <b><u>Objek Penelitian :</u></b> Perawat rumah sakit di rumah sakit tersier di Cebu City.	Menyimpulkan bahwa koping proaktif terkait pekerjaan, kepercayaan organisasionomi, konflik interpersonal, dan kendala organisasi adalah penentu perilaku kerja kontraproduktif perawat rumah sakit. Dengan menghormati temuan penelitian ini, menjelaskan bahwa manajer layanan

	<p><b>Dimuat di Journal :</b> Asian Journal of Science and Technology, 10(09), 10259-10265.</p>	<p>b. Kepercayaan</p>	<p><b>Alat Analisis :</b> Analisis regresi berganda</p>	<p>kesehatan harus merumuskan program dan strategi khusus yang dapat meningkatkan kinerja, kepercayaan dalam organisasi dan mengatasi karyawan untuk mengurangi perilaku kerja kontraproduktif.</p>
16	<p><b>Peneliti:</b> (Rahim <i>et al.</i>, 2018) <b>Judul Penelitian :</b> Organizational Restructuring: Effects of Interpersonal Conflict, Anomie, and Trust in Management on Perilaku kerja kontraproduktif . <b>Dimuat di Journal :</b> International Journal of Management and Sustainability, 7 (2), 83-92.</p>	<p><b>Variabel Penelitian</b> 1. Organizational restructuring 2. Interpersonal conflict 3. Anomie 4. Trust 5. Perilaku kerja kontraproduktif .</p>	<p><b>Tujuan Penelitian :</b> Untuk menyelidiki pengaruh konflik interpersonal, anomie dan kepercayaan dalam manajemen pada perilaku kerja kontraproduktifkaryawan. <b>Objek Penelitian :</b> 215 staf non-manajerial sebuah perusahaan yang menawarkan layanan terkait maritim, yang sedang menjalani latihan restrukturisasi. <b>Alat Analisis :</b> Analisis regresi berganda</p>	<p>Ditemukan bahwa kepercayaan dalam manajemen dan konflik antarpribadi secara negatif mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif sementara anomie atau perasaan tidak berdaya atau keputusan secara positif mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif. Implikasi dari penelitian ini dibahas dalam makalah ini.</p>
17	<p><b>Peneliti:</b> Kwon, H. G. (2017). <b>Judul Penelitian :</b> A study on the structural relationship between authentic leadership, trust in superiors, organizational silence, turnover intention, and perilaku kerja kontraproduktif s. <b>Dimuat di Journal :</b></p>	<p><b>Peneliti:</b> Kwon, H. G. (2017). <b>Judul Penelitian :</b> A study on the structural relationship between authentic leadership, trust in superiors, organizational silence, turnover intention, and perilaku kerja kontraproduktif s. <b>Dimuat di Journal :</b> Journal of the Korea Industrial</p>	<p><b>Tujuan Penelitian :</b> Untuk Menganalisis Komprehensif Pengaruh Kepemimpinan Kepercayaan organisasientik pada Turnover Niat, dan Perilaku kerja kontraproduktif melalui Mediasi kepercayaan pada Atasan, Keheningan Organisasi, Menempatkan Penekanan pada Pentingnya dan Kebutuhan Kepemimpinan Kepercayaan organisasientik</p>	<p>Hubungan Struktural antara Kepemimpinan Kepercayaan organisasientik, Kepercayaan pada Pemimpin, Keheningan Organisasi, Intensi Pergantian, dan Perilaku kerja kontraproduktif- 132 - Pengakuan Diri terhadap Atasan dan semua yang disebutkan di atas ditemukan memiliki Efek Positif (+) yang Signifikan pada Kepercayaan pada Atasan. Kedua, Kepercayaan pada atasan ditemukan memiliki efek negatif (-) signifikan terhadap keheningan organisasi (pendiam, defensif) karyawan. Ketiga, Keheningan Organisasi memiliki Pengaruh Signifikan (+)</p>

	Journal of the Korea Industrial Information Systems Research, 22(4), 131-147.	Information Systems Research, 22(4), 131-147.	<b>Objek Penelitian :</b> Menargetkan Karyawan Karyawan Produsen Menengah di Busan.	yang Positif terhadap Intensi Turnover dan Perilaku kerja yang Kontraproduktif.
18	<b>Peneliti:</b> (Mo & Shi, 2017)  <b>Judul Penelitian :</b> Linking ethical leadership to employee burnout, workplace deviance and performance: Testing the mediating roles of trust in leader and surface acting.  <b>Dimuat di Journal :</b> Journal of Business Ethics, 144(2), 293-303.	<b>Variabel Penelitian</b> 1. Ethical leadership 2. Employee burnout 3. Deviant behavior 4. Trust in leaders Surface acting	<b>Tujuan Penelitian :</b> Menyelidiki dampak kepemimpinan etis pada kelelahan karyawan, perilaku menyimpang dan kinerja tugas melalui dua mekanisme psikologis: (1) mengembangkan tingkat kepercayaan karyawan yang lebih tinggi pada pemimpin dan (2) menunjukkan tingkat yang lebih rendah dari tindakan permukaan terhadap para pemimpin mereka. <b>Objek Penelitian :</b> Perusahaan rantai ritel farmasi <b>Alat Analisis :</b> Multisource time-lagged	Menunjukkan bahwa kepercayaan karyawan terhadap pemimpin dan tindakan permukaan memediasi secara signifikan hubungan antara kepemimpinan etis dan kelelahan karyawan, perilaku menyimpang dan kinerja tugas. Kami membahas implikasi teoretis dan praktis dari temuan kami untuk memahami bagaimana pemimpin etis memengaruhi sikap dan perilaku karyawan.
19	<b>Peneliti:</b> (Gatling <i>et al.</i> , 2017)  <b>Judul Penelitian :</b> The influence of hospitality leaders' relational transparency on follower's trust and deviance behaviors: Mediating role of behavioral integrity. <b>Dimuat di Journal :</b>	<b>Variabel Penelitian</b> 1. Relational transparency 2. Behavioral integrity 3. Trust 4. Organizational deviance 5. Leaders	<b>Tujuan Penelitian :</b> Menyelidiki efek transparansi relasional pemimpin pada penyimpangan organisasi pengikut melalui persepsi pengikut tentang integritas perilaku pemimpin dan kepercayaan mereka pada pemimpin. <b>Objek Penelitian :</b> 24 tim proyek siswa perkepercayaan organisasi	Menunjukkan bahwa integritas perilaku memediasi hubungan antara transparansi relasional pemimpin dan kepercayaan pengikut pada pemimpin. Selain itu, analisis jalur multi-level menunjukkan bahwa transparansi relasional pemimpin, konstruk tingkat tim, memberikan efek lintas level pada penyimpangan organisasi pengikut melalui peran mediasi integritas perilaku dan kepercayaan pengikut terhadap pemimpin. Studi ini telah menghasilkan implikasi teoritis dan praktis yang berguna bagi para pemimpin

	International Journal of Hospitality Management, 62, 11-20.		(N = 149) <b>Alat Analisis :</b> Pemodelan multi-level	perkepercayaan organisasi.
20	<p><b>Peneliti:</b> (Latif <i>et al.</i>, 2017)</p> <p><b>Judul Penelitian :</b> Authoritarian leadership and employees' deviant workplace behaviors: Moderating role of benevolent leadership and mediating role of trust in leader.</p> <p><b>Dimuat di Journal :</b> Journal of Managerial Sciences, 11(3), 331-350.</p>	<p><b>Variabel Penelitian</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Authoritarian Leadership</li> <li>2. Benevolent Leadership</li> <li>3. Deviant Workplace Behaviors</li> </ol>	<p><b>Tujuan Penelitian :</b> Untuk menyelidiki hubungan antara kepemimpinan kepercayaan organisatoriter dan perilaku Deviant di tempat kerja pengikut melalui peran mediasi kepercayaan pada pemimpin dan peran moderasi kepemimpinan yang baik di antara karyawan yang bekerja di sekolah swasta dan perguruan tinggi di Pakistan.</p> <p><b>Objek Penelitian :</b> Guru dan staf administrasi yang bekerja di lembaga-lembaga ini adalah Rawalpindi, Lahore, Faisalabad dan Sultan, Punjab.</p> <p><b>Alat Analisis :</b> Regresi linier</p>	Hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan kepercayaan organisatoriter memiliki hubungan yang signifikan dan negatif dengan Penyimpangan interpersonal dan organisasi. Selanjutnya, hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik tidak memoderasi hubungan antara kepemimpinan kepercayaan organisatoriter dan kepercayaan pada pemimpin. Temuan ini juga menunjukkan bahwa kepercayaan pada pemimpin memediasi antara kepemimpinan kepercayaan organisatoriter dan perilaku menyimpang di tempat kerja.
21	<p><b>Peneliti:</b> (Demir, 2011)</p> <p><b>Judul Penelitian :</b> Effects of organizational justice, trust and commitment on employees' deviant behavior.</p> <p><b>Dimuat di Journal :</b> Anatolia, 22(2), 204-221.</p>	<p><b>Variabel Penelitian</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perceived justice</li> <li>2. Trust</li> <li>3. Organizational commitment</li> <li>4. Organizational deviance</li> </ol>	<p><b>Tujuan Penelitian :</b> (1) untuk menyelidiki pengaruh keadilan organisasi (OJ) dan kepercayaan organisasi pada jenis komitmen karyawan terhadap organisasi dan perilaku menyimpang dan (2) untuk menguji hubungan antara dimensi komitmen organisasi (OC) dan penyimpangan organisasi (OD)</p>	Menunjukkan hasil yang luar biasa bahwa baik OJ dan kepercayaan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif pada komitmen afektif (AC), komitmen berkelanjutan (CC) dan komitmen normatif (NC). Sebaliknya, OJ, PL dan dimensi OC memiliki pengaruh signifikan dan negatif pada penyimpangan organisasi. Hasilnya, temuan menunjukkan bahwa semua faktor memiliki korelasi yang signifikan satu sama lain.

			<p><b>Objek Penelitian :</b> 554 kuesioner dikumpulkan dari karyawan dari kepercayaan organisasional bintang lima yang beroperasi di bagian barat daya Turki.</p> <p><b>Alat Analisis :</b> Structural Equation Modeling (SEM)</p>	
22	<p><b>Peneliti:</b> (Çelik <i>et al.</i>, 2011)</p> <p><b>Judul Penelitian :</b> The role of kepercayaan organisasi, Burnout and interpersonal deviance for achieving organizational performance.</p> <p><b>Dimuat di Journal :</b> International Journal of Business and Management Studies, 3(2), 179-189.</p>	<p><b>Variabel Penelitian</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Organizational performance</li> <li>2. Interpersonal deviance</li> <li>3. Burnout</li> <li>4. Kepercayaan organisasi,</li> </ol>	<p><b>Tujuan Penelitian :</b> Peran kepercayaan terhadap burnout</p> <p><b>Objek Penelitian :</b> Karyawan perusahaan swasta</p> <p><b>Alat Analisis :</b> Structural Equation Modeling (SEM)</p>	<p>Kami menemukan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara kelelahan karyawan dan kinerja organisasi.</p> <p>Namun, ada hubungan positif dan signifikan antara kepercayaan organisasi dan kinerja organisasi. Kami juga menemukan bahwa, meskipun penyimpangan interpersonal tidak memiliki efek mediasi pada burnout dan kinerja organisasi, ia memiliki peran mediator negatif dan parsial pada kepercayaan organisasi dan kinerja organisasi.</p>
23	<p><b>Peneliti:</b> (Baghini, 2014)</p> <p><b>Judul Penelitian :</b> The relationship between kepercayaan organisasi and organizational deviant behavior of staff in Refaah bank branches in Kerman city.</p> <p><b>Dimuat di Jurnal :</b></p>	<p><b>Variabel Penelitian</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepercayaan organisasi</li> <li>2. Organizational deviant behavior</li> <li>3. Cognition-based trust</li> <li>4. Effect-based trust</li> <li>5. Tendency to trust</li> </ol>	<p><b>Tujuan Penelitian :</b> Tujuan menggambarkan dan mengenali hubungan antara kepercayaan organisasi dan perilaku organisasi yang menyimpang dari staf di cabang-cabang bank Refaah di kepercayaan organisasional Kerman.</p> <p><b>Objek Penelitian :</b></p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara komponen kepercayaan organisasi dan perilaku menyimpang staf di cabang bank Refaah di kepercayaan organisasional Kerman.</p>

	Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review, 33(2544), 1-10.		Cabang-cabang bank Refaah di Kerman pada tahun 2013 yang berjumlah 170 orang.	
24	<p><b><u>Peneliti:</u></b> Cingöz, A., &amp; Kaplan, A. (2015)</p> <p><b><u>Judul Penelitian :</u></b> The effect of workplace incivility on job satisfaction and kepercayaan organisasi: A study of industrial enterprises in turkey.</p> <p><b><u>Dimuat di Journal :</u></b> In WEI International Academic Conference Proceedings, Vienna, Austria (pp. 12-15).</p>	<p><b><u>Variabel Penelitian</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Workplace incivility</li> <li>2. Job satisfaction</li> <li>3. Kepercayaan organisasi</li> </ol>	<p><b><u>Tujuan Penelitian :</u></b> Menyelidiki pengaruh ketidaksopanan di tempat kerja pada kepuasan kerja dan kepercayaan organisasi.</p> <p><b><u>Objek Penelitian :</u></b> perusahaan industri yang beroperasi di kayseri, Turki</p>	<p>Temuan penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang secara statistik tidak signifikan dan negatif antara ketidaksopanan di tempat kerja dan kepuasan kerja. Ada hubungan yang signifikan dan negatif antara ketidaksopanan di tempat kerja dan kepercayaan organisasi. Selain itu, keterbatasan dan rekomendasi penelitian dibahas.</p>

No	Jurnal Referensi	Definisi & Dimensi Variabel Penelitian	Tujuan, Objek Penelitian dan Alat Analisis	Kesimpulan Hasil Penelitian
<b>5. Keterikatan kerja – Perilaku Kerja Kontraproduktif</b>				
1.	<p><b>Peneliti:</b> (Karatepe <i>et al.</i>, 2020)</p> <p><b>Judul Penelitian :</b> Job insecurity, keterikatan kerja and their effects on hkepercayaan organisasiel employees' non-green and nonattendance behaviors</p> <p><b>Dimuat di Journal :</b> International Journal of Hospitality Management, 87, 102472.</p>	<p><b>Variabel Penelitian</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Job insecurity</li> <li>2. Nonattendance</li> <li>3. Non-green behaviors</li> <li>4. Keterikatan kerja</li> </ol>	<p><b>Tujuan Penelitian :</b> Menyelidiki peran mediasi dari Keterikatan kerja dalam hubungan antara ketidakamanan kerja (JIS) dan perilaku tidak memperhatikan dan tidak ramah lingkungan.</p> <p><b>Objek Penelitian :</b> Karyawan hkepercayaan organisasiel menggunakan jeda waktu satu minggu antara gelombang studi dan penyelia langsung mereka di Guangzhou di Cina.</p> <p><b>Alat Analisis :</b> SEM</p>	<p>Pemodelan persamaan struktural serta metode bokepercayaan organisasiel yang dikoreksi bias mendukung hubungan yang dihipkepercayaan organisasiel. Secara khusus, JIS adalah ancaman hilangnya pekerjaan di masa depan yang mengikis Keterikatan kerja tetapi memperburuk ketidakhadiran, niat untuk terlambat bekerja (ILFW), niat untuk meninggalkan pekerjaan lebih awal (ILWE), dan perilaku non-hijau. Pelibatan kerja mengurangi perilaku dan intensi yang tidak diperhatikan ini dan meringankan perilaku yang tidak ramah lingkungan. Selain itu, Keterikatan kerja memediasi sebagian dampak JIS pada perilaku non-hijau, ketidakhadiran, ILFW, dan ILWE</p>
2.	<p><b>Peneliti:</b> (Bagyo, 2016)</p> <p><b>Judul Penelitian :</b> The Role of Employee Engagement in Anticipating Perilaku kerja kontraproduktif : A Study of Literature</p> <p><b>Dimuat di Journal :</b> IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668 Volume 18, Issue 9</p>	<p><b>Variabel Penelitian</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Employee Engagement</li> <li>2. Perilaku kerja kontraproduktif</li> <li>3. Engaged Employees</li> <li>4. Performance</li> </ol>	<p><b>Tujuan Penelitian :</b> Bertujuan mengeksplorasi definisi dari dua konsep, menganalisis pendorong keterlibatan karyawan dan dimensi perilaku kerja kontraproduktif, dan merinci peran keterlibatan karyawan dalam mengantisipasi perilaku kerja kontraproduktif.</p> <p><b>Objek Penelitian :</b> Karyawan Organisasi</p> <p><b>Alat Analisis :</b></p>	<p>Diidentifikasi bahwa keterlibatan karyawan memainkan peran yang sangat penting dalam mengantisipasi perilaku kerja kontraproduktif, seperti 1) sebagai strategi efektif dalam meningkatkan kinerja, 2) sebagai cara efektif untuk meningkatkan hasil kerja dan / atau hasil bisnis, dan 3) dalam kerangka masa depan prospek organisasi, sebagai alat kunci keberhasilan suatu organisasi. Tiga aspek peningkatan hanya dicapai dengan karyawan yang sangat terlibat yang pasti dijauhkan dari perilaku kerja kontraproduktif.</p>

	.Ver. IV (September. 2016), PP 141-147		A Meta-Analysis	
4.	<p><b><u>Peneliti:</u></b> (Ansari <i>et al.</i>, 2013)</p> <p><b><u>Judul Penelitian :</u></b> An analysis of factors affected on employees' perilaku kerja kontraproduktif : The moderating role of job burnout and engagement.</p> <p><b><u>Dimuat di Journal :</u></b> Journal of American Science, 9(1), 350-359.</p>	<p><b><u>Variabel Penelitian</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perilaku kerja kontraproduktif</li> <li>2. Job Burnout</li> <li>3. Keterikatan kerja</li> <li>4. Trait Anger</li> <li>5. Organizational Constraints</li> </ol>	<p><b><u>Tujuan Penelitian :</u></b> Menyelidiki faktor kepribadian, faktor pekerjaan dan faktor organisasi pada perilaku kerja kontraproduktif karyawan dan peran moderat dari pemadaman kerja dan keterlibatan kerja.</p> <p><b><u>Objek Penelitian :</u></b> 185 orang di Wilayah Operasional Transmisi Gas Iran</p> <p><b><u>Alat Analisis :</u></b> Analisis pemodelan persamaan struktural (SEM)</p>	<p>Hasil SEM menunjukkan bahwa perilaku kerja kontraproduktif karyawan telah benar-benar didasarkan pada kelelahan kerja mereka. Di sisi lain, kelelahan kerja karyawan telah dipengaruhi oleh beberapa elemen seperti variasi keterampilan, sifat marah dan faktor organisasi. Selain itu, penelitian telah menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan tidak mempengaruhi perilaku kontraproduktif mereka; melainkan dipengaruhi oleh variasi keterampilan dan kesadaran mereka. Tetapi, kami menemukan bahwa tidak ada hubungan yang berarti antara sifat marah, keadilan distributif dan kendala organisasi dengan keterlibatan karyawan</p>
5.	<p><b><u>Peneliti:</u></b> (Gruithuijzen, 2019)</p> <p><b><u>Judul Penelitian :</u></b> Career development opportunities and perilaku kerja kontraproduktif (PERILAKU KERJA KONTRAPRODUKTIF): The mediating role of work pressure and keterikatan kerja.</p>	<p><b><u>Variabel Penelitian</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Career Development Opportunities</li> <li>2. Work Pressure</li> <li>3. Keterikatan kerja</li> <li>4. Perilaku kerja kontraproduktif (PERILAKU KERJA KONTRAPRODUKTIF)</li> </ol>	<p><b><u>Tujuan Penelitian :</u></b> Meneliti hubungan antara peluang pengembangan karir dan perilaku kerja kontraproduktif, dimediasi oleh persepsi individu yang negatif dan positif tentang pekerjaan</p> <p><b><u>Objek Penelitian :</u></b> 236 responden di berbagai organisasi Belanda.</p> <p><b><u>Alat Analisis :</u></b> Regression analysis</p>	<p>Hasil menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara perilaku kerja kontraproduktif terhadap peluang pengembangan karir dan mediator, tekanan kerja dan keterlibatan kerja. namun, tidak ada pernyataan yang dapat dibuat tentang hubungan antara tekanan kerja dan perilaku kerja kontraproduktif, dan keterikatan kerja dan perilaku kerja kontraproduktif. Jadi tidak ada efek mediasi yang ditemukan. Dari penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa peluang pengembangan karir dapat menghasilkan konsekuensi positif dan negatif.</p>

6.	<p><b><u>Peneliti:</u></b> (Hu <i>et al.</i>, 2017)</p> <p><b><u>Judul Penelitian :</u></b> Shifting betKeterikatan kerja en perilaku kerja kontraproduktif and organizational citizenship behavior: The effects of workplace support and engagement.</p> <p><b><u>Dimuat di Journal :</u></b> International Journal of Research, 6(4), 37-56.</p>	<p><b><u>Variabel Penelitian</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Work attitude</li> <li>2. Teacher</li> <li>3. Deviant behavior</li> <li>4. Support</li> <li>5. Perilaku kerja kontraproduktif</li> <li>6. Organizational citizenship behavior</li> <li>7. Job engagement</li> </ol>	<p><b><u>Tujuan Penelitian :</u></b> Efek Perilaku Kerja Kontraproduktif dan OCB Terhadap keterlibatan kerja</p> <p><b><u>Objek Penelitian :</u></b> 1.074 guru dari Taiwan.</p> <p><b><u>Alat Analisis :</u></b> Regression analysis</p>	<p>Temuan menunjukkan bahwa Keterikatan kerja tampaknya memberikan efek negatif pada perilaku kerja kontraproduktif-t, sementara pada saat yang sama memberikan efek positif pada ocb. singkatnya, dukungan organisasi yang tepat sangat diperlukan untuk meningkatkan keterlibatan di tempat kerja. diharapkan bahwa dengan menunjuk berbagai penentu perilaku kerja kontraproduktif, pemahaman yang jelas tentang antar-hubungan di antara faktor-faktor dapat dibangun.</p>
7.	<p><b><u>Peneliti:</u></b> (Lebrón <i>et al.</i>, 2018)</p> <p><b><u>Judul Penelitian :</u></b> Perilaku kerja kontraproduktif s toward organization and leader-member exchange: The mediating roles of emkepercayaan organisasiional exhaustion and keterikatan kerja.</p> <p><b><u>Dimuat di Journal :</u></b> Organization Management Journal, 15(4), 159-173.</p>	<p><b><u>Variabel Penelitian</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <u>Pertukaran pemimpin-anggota organisasi (LMX)</u></li> <li>2. <u>Perilaku Kerja Kontraproduktif</u></li> <li>3. <u>Kelelahan Emosional</u></li> <li>4. <u>Keterlibatan Kerja</u></li> <li>5. <u>Kelelahan</u></li> </ol>	<p><b><u>Tujuan Penelitian :</u></b> Kami mengembangkan dan menguji secara empiris model anteseden perilaku kerja kontraproduktif organisasi yang menentukan Keterikatan kerja dan kelelahan emosional sebagai mediator hubungan antara pertukaran pemimpin-anggota organisasi (LMX) dan perilaku kerja kontraproduktif organisasi</p> <p><b><u>Objek Penelitian :</u></b> Karyawan Organisasi</p> <p><b><u>Alat Analisis :</u></b> Regression analysis</p>	<p>Hasil kami menunjukkan (a) bahwa hubungan antara LMX dan organisasi perilaku kerja kontraproduktif organisasi sebagian dimediasi oleh keterikatan kerja dan (b) bahwa hubungan antara keterikatan kerja dan perilaku kerja kontraproduktif organisasi sebagian dimediasi oleh kelelahan emosional. kami membahas temuan kami dan implikasinya untuk penelitian dan praktik.</p>
8.	<p><b><u>Peneliti:</u></b> (Hur <i>et al.</i>, 2018)</p>	<p><b><u>Variabel Penelitian</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Customerdirected</li> <li>2. Perilaku kerja kontraproduktif</li> </ol>	<p><b><u>Tujuan Penelitian :</u></b> Bertujuan untuk menguji bagaimana persepsi karyawan</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan layanan terhadap CSR berhubungan negatif dengan perilaku kerja</p>

	<p><b><u>Judul Penelitian :</u></b> Employee engagement in CSR initiatives and customer-directed counterproductive work behavior: The mediating roles of organizational civility norms and job calling.</p> <p><b><u>Dimuat di Journal :</u></b> Corporate Social Responsibility and Environmental Management, 25(6), 1087-1098.</p>	<p>3. Employees 4. CSR perceptions 5. Jobcalling 6. Organizational civility norms</p>	<p>layanan tentang tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif yang diarahkan pelanggan dan mediasi tautan ini melalui norma-norma kesopanan organisasi dan panggilan kerja.</p> <p><b><u>Objek Penelitian :</u></b> 252 karyawan garis depan di hkepercayaan organisasiel Korea Selatan,</p> <p><b><u>Alat Analisis :</u></b> Regression analysis</p>	<p>kontraproduktif yang diarahkan pelanggan mereka. kedua, norma-norma kesopanan organisasi karyawan layanan memediasi hubungan negatif antara persepsi karyawan layanan CSR dan perilaku kerja kontraproduktif yang diarahkan pelanggan. Ketiga, panggilan kerja karyawan layanan juga memediasi hubungan negatif antara persepsi mereka tentang CSR dan perilaku kerja kontraproduktif yang diarahkan pelanggan. Akhirnya, hubungan antara persepsi karyawan layanan terhadap CSR dan perilaku kerja kontraproduktif yang diarahkan pelanggan secara berurutan dan sepenuhnya dimediasi oleh norma-norma kesopanan organisasi dan panggilan kerja.</p>
9.	<p><b><u>Peneliti:</u></b> (Chhetri, 2017b)</p> <p><b><u>Judul Penelitian :</u></b> Predictors and outcomes of employee engagement: empirical study of Nepali employees.</p> <p><b><u>Dimuat di Journal :</u></b> Journal of Business and Management Research, 2(1-2), 14-32.</p>	<p><b><u>Variabel Penelitian</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Employee engagement</li> <li>2. person-organization fit</li> <li>3. perceived organizational support</li> <li>4. job satisfaction, organizational citizenship behavior</li> <li>5. perilaku kerja kontraproduktif</li> </ol>	<p><b><u>Tujuan Penelitian :</u></b> Studi ini menguji hubungan antara prediktor dan hasil Keterlibatan Karyawan di antara karyawan organisasi Nepal dan menguji efek mediasinya.</p> <p><b><u>Objek Penelitian :</u></b> 158 karyawan yang bekerja di berbagai organisasi.</p>	<p>Person-Organization Fit (P-O), Perceived Organizational Support (POS), dan Keterlibatan Karyawan. Demikian juga, Keterlibatan Karyawan dan variabel hasil: Kepuasan kerja, Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB) dan Perilaku kerja kontraproduktif juga terkait. Keterlibatan Karyawan sepenuhnya memediasi hubungan antara P-O Fit dan OCB, POS dan OCB, dan POS dan perilaku kerja kontraproduktif sementara sebagian memediasi hubungan antara P-O Fit dan kepuasan kerja, P-O Fit dan perilaku kerja kontraproduktif dan POS dan kepuasan kerja.</p>

10	<p><b><u>Peneliti:</u></b> (Yin, 2017)</p> <p><b><u>Judul Penelitian :</u></b> The Effect of Job Engagement on Job Burnout and Job Performance: The Moderating Effect of Organizational Justice.</p> <p><b><u>Dimuat di Journal :</u></b> International Journal of Business and Management, 12(5).</p>	<p><b><u>Variabel Penelitian</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Job engagement</li> <li>2. Job burnout</li> <li>3. Job performance</li> <li>4. Organizational Justice</li> <li>5. Salesmen</li> </ol>	<p><b><u>Tujuan Penelitian :</u></b> Peran Keterikatan kerja terhadap OCB, keadilan organisasi, dan perilaku kerja kontraproduktif</p> <p><b><u>Objek Penelitian :</u></b> 48 perusahaan</p> <p><b><u>Alat Analisis :</u></b> Hierarchical regression analysis</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keterikatan kerja secara positif mempengaruhi kinerja tugas dan perilaku kewarganegaraan organisasi dalam kinerja pekerjaan, dan secara negatif mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif; Keterikatan kerja secara negatif mempengaruhi pemadaman kerja, dan keadilan organisasi memiliki pengaruh moderat negatif yang signifikan terhadap Keterikatan kerja dan perilaku kerja kontraproduktif.</p>
11.	<p><b><u>Peneliti:</u></b> (Marica, 2018)</p> <p><b><u>Judul Penelitian :</u></b> The contribution of keterikatan kerja over proactive personality and proactive work behavior.</p> <p><b><u>Dimuat di Journal :</u></b> Studia Doctoralia, 9(2), 107-116.</p>	<p><b><u>Variabel Penelitian</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keterikatan kerja</li> <li>2. Proactive personality</li> <li>3. Proactive work behavior</li> </ol>	<p><b><u>Tujuan Penelitian :</u></b> Menyelidiki validitas inkremental dari Keterikatan kerja terhadap kepribadian proaktif dalam memprediksi perilaku proaktif</p> <p><b><u>Objek Penelitian :</u></b> 120 peserta yang saat ini bekerja di sebuah organisasi,</p> <p><b><u>Alat Analisis :</u></b> regression analysis</p>	<p>Hasil penelitian telah menunjukkan bahwa Keterikatan kerja adalah prediktor kriteria dalam model validitas tambahan, meskipun, hanya penyerapan ketiga dimensi telah terbukti menjadi prediktor unik signifikan secara statistik. Implikasi teoretis dan praktis akan dibahas.</p>
12.	<p><b><u>Peneliti:</u></b> (Kura et al., 2019)</p> <p><b><u>Judul Penelitian :</u></b> Linking Human Resource Development Practices to Counterproductive Work Behaviour: Does Employee Engagement Matter</p> <p><b><u>Dimuat di Journal :</u></b></p>	<p><b><u>Variabel Penelitian</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Praktik HRD</li> <li>2. Perilaku kerja kontraproduktif.</li> <li>3. Keterlibatan karyawan</li> </ol>	<p><b><u>Tujuan Penelitian :</u></b> Meneliti apakah keterlibatan karyawan memediasi hubungan antara praktik HRD dan perilaku kerja kontraproduktif</p> <p><b><u>Objek Penelitian :</u></b> 271 karyawan Administrasi Bisnis di sebuah universitas negeri besar di Nigeria.</p>	<p>Hasilnya menunjukkan bahwa praktik HRD berhubungan negatif dengan perilaku kerja kontraproduktif. Hasil juga menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan memainkan peran dalam memediasi hubungan antara praktik HRD dan perilaku kerja kontraproduktif</p>

	Journal of African Business, 20(4), 472-488.		<b>Alat Analisis :</b> Regression analysis	
13.	<p><b>Peneliti:</b> (Wu &amp; Wu, 2019)</p> <p><b>Judul Penelitian :</b> Innovative work behaviors, employee engagement, and surface acting.</p> <p><b>Dimuat di Journal :</b> Management Decision.</p>	<p><b>Variabel Penelitian</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keterikatan kerja</li> <li>2. Surface acting</li> <li>3. Innovative behaviour</li> <li>4. Kepercayaan organisasional contagion</li> </ol>	<p><b>Tujuan Penelitian :</b> Untuk mengetahui peran emosi positif terhadap keterlibatan kerja</p> <p><b>Objek Penelitian :</b> 263 diad pengawas dan karyawan (131 pengawas dan 263 karyawan) di departemen pemasaran di China Mobile.</p> <p><b>Alat Analisis :</b> Regression analysis</p>	<p>Hasil menunjukkan bahwa emosi positif oleh karyawan memediasi efek positif dari pengungkapan emosi positif pengawas tentang Keterikatan kerja karyawan; Keterikatan kerja memediasi efek positif dari emosi positif karyawan pada perilaku mereka; dan emosi negatif karyawan dimediasi dan tidak secara signifikan memediasi pengaruh emosi negatif pengawas pada tindakan permukaan dan perilaku inovatif karyawan.</p>
14.	<p><b>Peneliti:</b> (Sulea <i>et al.</i>, 2012)</p> <p><b>Judul Penelitian :</b> Keterikatan kerja as mediator betKeterikatan kerja en job characteristics and positive and negative extra-role behaviors.</p> <p><b>Dimuat di Journal :</b> Career Development International.</p>	<p><b>Variabel Penelitian</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Job demands</li> <li>2. Job resources</li> <li>3. Conscientiousness</li> <li>4. Keterikatan kerja</li> <li>5. Organizational citizenship behaviors</li> <li>6. Perilaku kerja kontraproduktif s</li> <li>7. Jobs</li> <li>8. Employees behaviour</li> </ol>	<p><b>Tujuan Penelitian :</b> memahami peran Keterikatan kerja sebagai mediator antara sumber daya pekerjaan (dukungan organisasi yang dirasakan) dan perilaku peran ekstra positif antara tuntutan pekerjaan (konflik interpersonal di tempat kerja) dan perilaku peran ekstra negatif (perilaku kerja kontraproduktif)</p> <p><b>Objek Penelitian :</b> 258 Karyawan</p> <p><b>Alat Analisis :</b> AMOS 4.0</p>	<p>Hasilnya mendukung model yang dimediasi sebagian. Semua anteseden yang diantisipasi memiliki hubungan langsung, dan juga tidak langsung dengan perilaku peran ekstra - melalui keterikatan kerja . selain itu, efek mediasi lebih kuat untuk ocb dari pada untuk perilaku kerja kontraproduktif. Secara keseluruhan, hasil menunjukkan bahwa pekerjaan dan karakteristik pribadi secara berbeda memprediksi OCB dan perilaku kerja kontraproduktif, dan bahwa keadaan motivasi-afektif karyawan menjelaskan, sebagian, karakteristik pekerjaan dan pribadi ini - asosiasi perilaku peran ekstra. dapat disimpulkan bahwa keterikatan kerja memediasi OCB dan perilaku kerja kontraproduktif</p>

15.	<p><b><u>Peneliti:</u></b> (Sahoo &amp; Mohanty, 2019). <b><u>Judul Penelitian :</u></b> Impact of Employee Engagement on Organizational Citizenship Behavior. An Overview. <b><u>Dimuat di Journal :</u></b> Revista ESPACIOS, 40(06).</p>	<p><b><u>Variabel Penelitian</u></b> 1. Organizational citizenship behavior (OCB) 2. Employee Engagement 3. Pro social behavior 4. Counter productive work behavior</p>	<p><b><u>Tujuan Penelitian :</u></b> Meninjau dampak keterlibatan karyawan pada perilaku kewarganegaraan organisasi dan perilaku kerja kontraproduktif. <b><u>Objek Penelitian :</u></b> Karyawan organisasi <b><u>Alat Analisis :</u></b> Regression analysis</p>	<p>Studi yang diambil menggambarkan keterkaitan yang kuat antara dimensi keterlibatan terhadap OCB dan perilaku kerja kontraproduktif. Dimensi tertentu seperti penyerapan, dedikasi, dan semangat serta keterlibatan karyawan ternyata lebih gencar dalam memprediksi perilaku kewarganegaraan organisasi.</p>
16	<p><b><u>Peneliti:</u></b> (Kepercayaan organisatit <i>et al.</i>, 2019) <b><u>Judul Penelitian :</u></b> Negative work reflection, personal resources, and keterikatan kerja: The moderating role of perceived organizational support.  <b><u>Dimuat di Journal :</u></b> European Journal of Work and Organizational Psychology, 28(1), 110-123.</p>	<p><b><u>Variabel Penelitian</u></b> 1. Negative work reflection 2. Perceived organizational support 3. Keterikatan kerja 4. Personal resources 5. Recovery 6. Resource substitution</p>	<p><b><u>Tujuan Penelitian :</u></b> Meneliti peran persepsi dukungan organisasi (POS) dalam konteks refleksi kerja negatif karyawan selama waktu tidak bekerja.  <b><u>Objek Penelitian :</u></b> 100 karyawan menyelesaikan satu survei umum dan tiga survei harian (di pagi hari, setelah bekerja, dan sebelum tidur) selama lima hari kerja.</p>	<p>Menunjukkan bahwa refleksi kerja negatif tidak secara langsung terkait dengan sumber daya pribadi maupun tidak langsung dengan Keterikatan kerja melalui sumber daya pribadi, meskipun kekuatan dan efikasi diri secara positif memprediksi peningkatan keterlibatan kerja. Namun, refleksi kerja negatif berhubungan negatif dengan self-efficacy ketika POS rendah. POS tidak memprediksi keterlibatan kerja, tetapi memoderasi hubungan antara sumber daya pribadi dan keterlibatan kerja: Konsisten dengan hipotesissubstitusi sumber daya, tingkat POS yang tinggi dikompensasi untuk tingkat kekuatan dan self-efficacy yang rendah. Refleksi kerja negatif memiliki efek tidak langsung negatif yang signifikan pada Keterikatan kerja melalui self-efficacy hanya ketika POS rendah.</p>

17	<p><b>Peneliti:</b> (Einarsen <i>et al.</i>, 2018)</p> <p><b>Judul Penelitian :</b> Climate for conflict management, exposure to workplace bullying and keterikatan kerja: a moderated mediation analysis.</p> <p><b>Dimuat di Journal :</b> The International Journal of Human Resource Management, 29(3), 549-570.</p>	<p><b>Variabel Penelitian</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bullying</li> <li>2. Harassment</li> <li>3. Engagement</li> <li>4. Climate</li> <li>5. Conflict management</li> <li>6. Psychosocial safety climate</li> </ol>	<p><b>Tujuan Penelitian :</b> Secara khusus, kami memeriksa bagaimana iklim untuk manajemen konflik (CCM) mungkin terkait dengan kurang intimidasi, peningkatan keterlibatan kerja, serta apakah CCM adalah moderator dalam hubungan keterlibatan intimidasi.</p> <p><b>Objek Penelitian :</b> Karyawan di perusahaan transportasi (N = 312).</p>	<p>Hipotesis diuji secara bersamaan dalam analisis mediasi yang dimoderasi yang menunjukkan bahwa intimidasi dan Keterikatan kerja terkait (H1), CCM terkait dengan lebih sedikit laporan intimidasi (H2), CCM terkait dengan Keterikatan kerja (H3) dan CCM secara tidak langsung terkait dengan Keterikatan kerja melalui bullying (H4), tetapi hanya ketika CCM lemah (H5). Artinya, CCM memoderasi hubungan antara intimidasi dan Keterikatan kerja dalam hubungan yang hanya ada saat CCM rendah.</p>
18	<p><b>Peneliti:</b> (Lehmann-Willenbrock <i>et al.</i>, 2016)</p> <p><b>Judul Penelitian :</b> Our love/hate relationship with meetings: Relating good and bad meeting behaviors to meeting outcomes, engagement, and exhaustion.</p> <p><b>Dimuat di Journal :</b> Management Research Review, 39(10), 1293-1312</p>	<p><b>Variabel Penelitian</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Employee engagement</li> <li>2. Meetings</li> <li>3. Kepercayaan organisasional exhaustion</li> <li>4. Counterproductive meeting behaviors</li> <li>5. Survey development</li> </ol>	<p><b>Tujuan Penelitian :</b> Untuk menggambarkan cara-cara di mana perilaku kontraproduktif - dan produktif - pertemuan terkait dengan Keterikatan kerja individu dan kelelahan emosional.</p> <p><b>Objek Penelitian :</b> Orang dewasa yang bekerja (N 440)</p> <p><b>Alat Analisis :</b> Menggunakan pemodelan persamaan struktural,</p>	<p>Bahwa perilaku pertemuan kontraproduktif terkait dengan penurunan keterlibatan karyawan dan peningkatan kelelahan emosional, sedangkan perilaku pertemuan yang baik dikaitkan dengan peningkatan keterlibatan dan penurunan kelelahan emosional. Hubungan-hubungan ini dimediasi melalui kepuasan pertemuan individu dan persepsi efektivitas pertemuan.</p>
19	<p><b>Peneliti:</b> (Beattie &amp; Griffin, 2014)</p> <p><b>Judul Penelitian :</b> Day-level fluctuations in stress and engagement in response to</p>	<p><b>Variabel Penelitian</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Incivility</li> <li>2. Work-related stress</li> <li>3. Engagement</li> <li>4. Supervisor support</li> <li>5. Diary stud</li> </ol>	<p><b>Tujuan Penelitian :</b> Untuk menguji pengaruh pengalaman ketidaksopanan di tempat kerja pada dua hasil, stres dan keterlibatan, pada tingkat orang dalam.</p>	<p>Peserta ditemukan memiliki tingkat stres yang lebih tinggi pada hari-hari ketika mereka mengalami lebih banyak ketidaksopanan, tetapi dukungan atasan yang tinggi mengurangi efek ini. Namun, hubungan negatif antara ketidakmampuan dan</p>

	<p>workplace incivility: A diary study.</p> <p><b><u>Dimuat di Journal :</u></b> Work &amp; Stress, 28(2), 124-142.</p>		<p><b><u>Objek Penelitian :</u></b> 130 karyawan keamanan baik di lapangan dan kantor Australia</p> <p><b><u>Alat Analisis :</u></b> Pemodelan multilevel.</p>	<p>keterlibatan sehari-hari hanya signifikan bagi mereka yang memiliki evaluasi diri yang rendah. Hasilnya dibahas dalam hal implikasinya untuk intervensi yang bertujuan mengurangi efek negatif dari ketidaksopanan di tempat kerja.</p>
20	<p><b><u>Peneliti:</u></b> (R. Singh, 2019)</p> <p><b><u>Judul Penelitian :</u></b> Engagement as a moderator on the embeddedness-deviance relationship.</p> <p><b><u>Dimuat di Journal :</u></b> International Journal of Organizational Analysis.</p>	<p><b><u>Variabel Penelitian</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keterikatan kerja</li> <li>2. Trinidad</li> <li>3. Organizational embeddedness</li> <li>4. Workplace deviance</li> </ol>	<p><b><u>Tujuan Penelitian :</u></b> Untuk memprediksi penyimpangan tempat kerja dan Keterikatan kerja karyawan dapat memoderasi hubungan antara embeddedness organisasi dan penyimpangan tempat kerja</p> <p><b><u>Objek Penelitian :</u></b> 465 karyawan garis depan di sektor jasa keuangan di negara Karibia Trinidad.</p> <p><b><u>Alat Analisis :</u></b> Analisis regresi hirarki bergand</p>	<p>Temuan ini memberikan dukungan untuk proposisi bahwa embeddedness organisasi memprediksi penyimpangan tempat kerja dan bahwa Keterikatan kerja karyawan memoderasi embeddedness organisasi - hubungan penyimpangan tempat kerja.</p>

## **LAMPIRAN 2**

## SURAT PENGANTAR

Yth. Bapak/Ibu/Sdr.....  
di tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka penelitian untuk penyusunan tugas akhir (Disertasi), bersama ini saya mohon bantuan Bapak/Ibu/Sdr bersedia menjadi responden dalam penelitian yang saya lakukan (angket terlampir).

Angket ini ditujukan untuk diisi oleh Bapak/Ibu/Sdr dengan menjawab seluruh pertanyaan yang telah disediakan. Saya mengharapkan jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr berikan nantinya adalah jawaban obyektif agar diperoleh hasil maksimal.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan menganalisis “**Pengaruh Pengingkaran Kontrak Psikologis Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Dimediasi Kepercayaan Organisasi dan Keterikatan Kerja Pada Aparatur Sipil Negara di Provinsi Sulawesi Barat**”.

Demikian surat pengantar ini disampaikan, atas perhatian serta partisipasi yang diberikan, saya ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, Februari 2020  
Hormat saya,

Muhammad Aqil  
Mahasiswa Doktor FBE UII

## KUISIONER PENELITIAN

Mohon dengan hormat untuk menjawab semua pernyataan sesuai dengan pendapat Ibu/Bapak/Saudara, dengan cara memberi tanda centang (✓) pada kepercayaan organisasi jawaban yang dianggap sesuai.

### I. Identitas Responden

Nama : .....Optional<sup>1</sup>

Gol/ Pangkat : .....

Usia : 

1	≤20 tahun
2	21-30 tahun
3	31-40 tahun
4	41-50 tahun
5	> 51 tahun

Jenis Kelamin : 

1	Laki-Laki	2	Perempuan
---	-----------	---	-----------

Pendidikan Terakhir : 

1	SMA/SMK	4	Magister
2	Diploma	5	Doktor
3	Sarjana		Lainnya.....

Status dalam keluarga : 

1	Menikah
2	Belum menikah
3	Janda
4	Duda

---

<sup>1</sup> Boleh di isi boleh tidak

## II. Kuesioner Penelitian

Bacalah setiap pernyataan secara seksama, kemudian tentukan pilihan jawaban yang dianggap paling sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu/Saudara.

Contoh :

SS : Sangat Sering (6)

CS : Cukup Sering (5)

S : Sering (4)

J : Jarang (3)

P : Pernah (2)

TP : Tidak Pernah (1)

Pernyataan	SS	CS	S	J	P	TP
Menghilangkan perlengkapan atau material kantor dengan sengaja				√		

Pilihan : Saya jarang melihat ada yang membuang perlengkapan atau material kantor dengan sengaja

### 1. Perilaku Kerja Kontraproduktif

No	Pernyataan	SS	CS	S	J	P	TP
<b><i>Abuse against other</i></b>							
1.	Saya menghilangkan perlengkapan atau material kantor dengan sengaja						
<b><i>Sabotase</i></b>							
2.	Saya sengaja melakukan pekerjaan dengan salah						
<b><i>Production deviance</i></b>							
3.	Saya melakukan penyimpangan dari tanggung jawab pekerjaan demi kompensasi lain						
4.	Saya menerima keuntungan pribadi dari pemberian kompensasi lain						
5.	Saya sengaja menunda pekerjaan demi kompensasi lain						
<b><i>Theft</i></b>							
6.	Saya mengambil sesuatu milik organisasi						
7.	Saya membawa pulang perlengkapan/peralatan organisasi tanpa izin						
8.	Saya mengambil uang dari organisasi/perusahaan tanpa izin						
<b><i>Withdrawal</i></b>							
9.	Saya datang terlambat ke tempat kerja tanpa izin yang jelas						
10.	Saya sering Pulang lebih awal dari waktu yang diizinkan						

**Sumber:** Spector *et.al.*, (2006).

Sedangkan untuk item pertanyaan dibawah dapat dilihat sebagai berikut:

- STS : Sangat Tidak Setuju (6)  
 TS : Tidak Setuju (5)  
 ATS : Agak Tidak Setuju (4)  
 AS : Agak Setuju (3)  
 S : Setuju (2)  
 SS : Sangat Setuju (1)

## 2. Peningkaran kontrak psikologis

No.	Pernyataan	STS	TS	ATS	AS	S	SS
<b><i>Career development</i></b>							
1.	Didalam organisasi, saya berkesempatan untuk mengembangkan karir saya						
2.	Saya berusaha bekerja keras supaya mendapatkan promosi yang saya inginkan						
3.	Dengan kemampuan yang saya miliki, saya berkesempatan untuk memperluas kemampuan saya						
<b><i>Job Content</i></b>							
4.	Saya mengambil keputusan sendiri dalam bekerja						
5.	Saya menunjukkan kemampuan dan keterampilan saya dalam bekerja						
6.	Pekerjaan yang saya lakukan memiliki tanggung jawab yang besar						
<b><i>Social Atmosphere</i></b>							
7.	Saya memiki hubungan yang baik dengan rekan kerja saya						
8.	Lingkungan tempat saya bekerja mendukung saya untuk lebih kooperatif						
<b><i>Financial Reward</i></b>							
9.	Upah yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan						
10.	Bonus yang saya terima ketika lebur sesuai dengan pekerjaan saya						
<b><i>Work-Life Balance</i></b>							
11.	Saya tidak membiarkan urusan pribadi mempengaruhi saya dalam bekerja						
12.	Saya memiliki fleksibilitas dalam bekerja						

**Sumber:** De Vos, Buyens, dan Schalk (2003: 559).

Sedangkan untuk item pertanyaan dibawah dapat dilihat sebagai berikut:

STS : Sangat Tidak Setuju (1)

TS : Tidak Setuju (2)

ATS : Agak Tidak Setuju (3)

AS : Agak Setuju (4)

S : Setuju (5)

SS : Sangat Setuju (6)

### 3. Keterikatan kerja

No	Pernyataan	STS	TS	ATS	AS	S	SS
<b>Kekuatan (<i>Vigor</i>)</b>							
1.	Saya bersemangat dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepada saya						
2.	Saya berusaha mempertahankan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan						
3.	Saya bersungguh-sungguh untuk menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan saya						
4.	Saya berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan saya						
5.	Saya berusaha untuk selalu menjaga kualitas kerja saya						
<b>Pengabdian (<i>Dedication</i>)</b>							
6.	Ketika diberikan pekerjaan, saya merasa bertanggungjawab untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut						
7.	Saya merasa bangga dengan pekerjaan saya						
8.	Saya bangga saat mencapai kinerja saya mampu menginspirasi orang lain						
9.	Saya merasa pekerjaan saya adalah sebuah tantangan yang harus saya tahlukkan						
10.	Pekerjaan saya mampu memberikan manfaat bagi orang lain						
<b>Penghanyatan (<i>Absorption</i>)</b>							
11.	Sulit bagi saya untuk tidak memikirkan tentang pekerjaan yang harus diselesaikan						
12.	Saya sering tidak menyadari bahwa waktu kerja hampir usai ketika sedang bekerja						
13.	Ketika bekerja saya tidak memikirkan hal lain diluar pekerjaan saya						

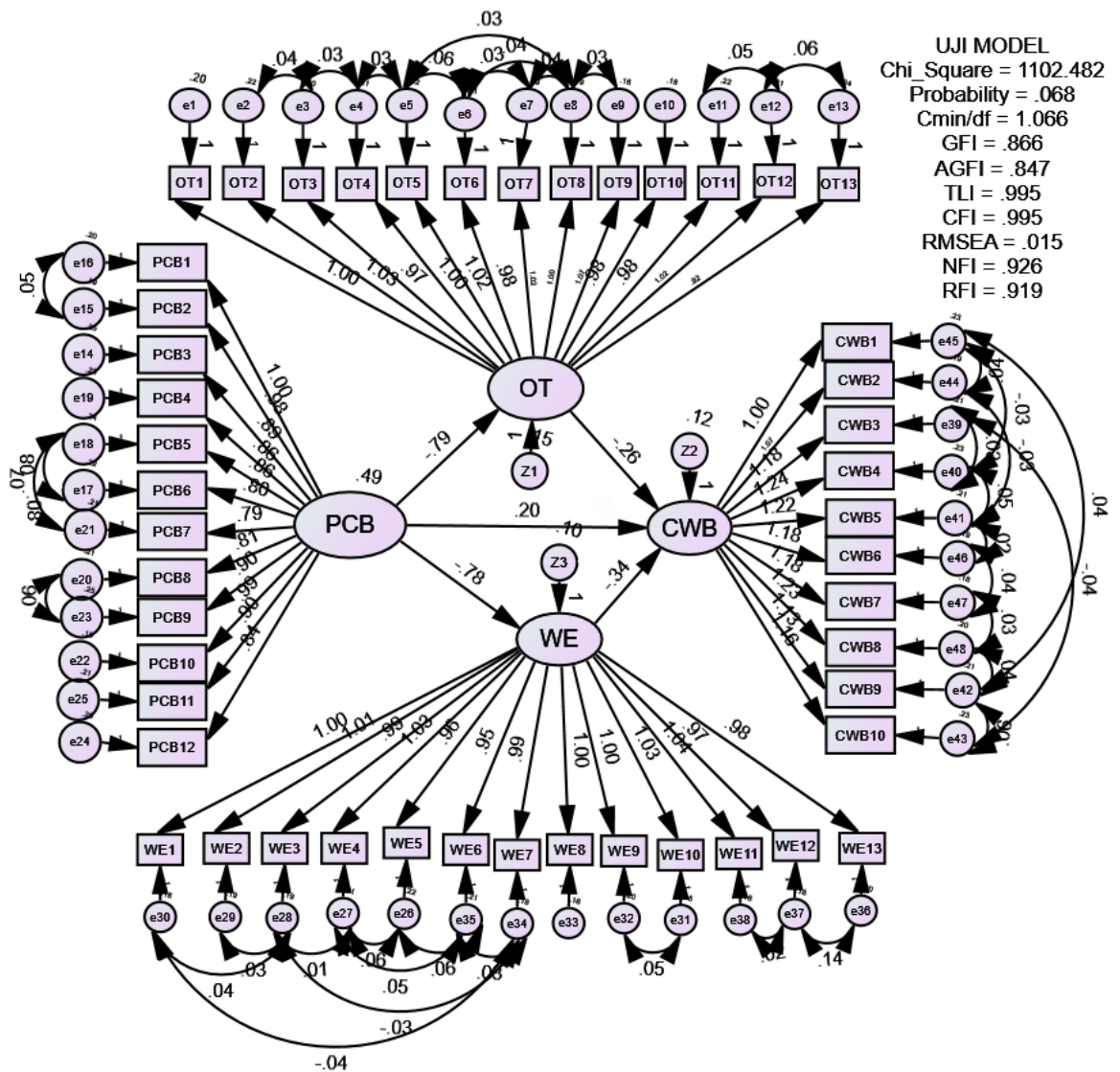
#### 4. Kepercayaan organisasi

No	Pernyataan	STS	TS	ATS	AS	S	SS
<b>Kepercayaan Pada Organisasi</b>							
1.	Saya memiliki integritas yang tinggi pada organisasi						
2.	Saya memiliki integritas yang merujuk pada keadaan sebenarnya						
<b>Kepercayaan Pada Manajer</b>							
3.	Saya percaya terhadap perintah pimpinan						
4.	Sikap terbuka (atasan) dalam memberikan suatu kebenaran seutuhnya						
<b>Kepercayaan Pada Rekan Kerja</b>							
5.	Kehandalan rekan kerja dalam menangani situasi						
6.	Rekan kerja saya mempunyai kompetensi keahlian teknis antarpersonal individu						
<b>Berani Mengambil Resiko</b>							
7.	Memberikan informasi sebenarnya mengenai suatu hal yang negatif dan merugikan, hanya akan menimbulkan masalah saja						
<b>Mau Bekerja Sama</b>							
8.	Dengan bekerja sama orang lain, hasilnya akan lebih baik						
<b>Memberikan Informasi Yang Benar</b>							
9.	Jika informasi tersebut merugikan, saya akan berusaha menutupinya						
<b>Memperoleh Organisasi Mempengaruhi Dirinya</b>							
10.	Saya cenderung lebih aktif dengan kegiatan didalam organisasi						
11.	Dalam menentukan sikap, saya tidak mau dipengaruhi oleh organisasi dimana saya bekerja						
<b>Menyerahkan Atau Mempercayakan Resoulesnya Kepada Organisasi</b>							
12.	Saya komit terhadap keberhasilan dan kegagalan organisasi dalam melaksanakan kegiatannya						
<b>Memiliki Komitmen Terhadap Kemungkinan Gagal Akibat Tindakan Organisasi</b>							
13.	Saya kurang bisa menerima kegagalan yang saya alami karena orang lain						

**Sumber:** Tokgöz & Seymen, (2013), Mayer, davis & Schorman (1995), Bonoma (1976), Solomon, (1960), Mishra (1993), Coleman, (1990), dan Anderson & Nurus, (1990).

## **LAMPIRAN 3**

Asal Tempat Bekerja	Frequency	Percent
ASN Kabupaten Manjene	44	15,3
ASN Kabupaten Polewali Mandar	60	20,8
ASN Kabupaten Mamasa	43	14,9
ASN Kabupaten Mamuju	43	14,9
ASN Kabupaten Pasangkayu	31	10,8
ASN Kabupaten Mamuju Tengah	14	4,9
ASN Provinsi Sulbar	53	18,4
Total	288	100



No	Variabel	N of Items	Cronbach's Alpha	CR	AVE	Keputusan
1	Perilaku kerja kontraproduktif	10	0.9609	0.9604	0.7080	Reliabel
2	Pengingkaran kontrak psikologis	12	0.9553	0.9550	0.6389	Reliabel
3	Kepercayaan organisasi	13	0.9685	0.9685	0.7029	Reliabel
4	Keterikatan kerja	13	0.9654	0.9655	0.6830	Reliabel

Pengukuran Goodness-of-fit	Batas Penerimaan Yang Disarankan	Nilai	Keputusan
<i>Chi-Square</i> hitung	$X^2 \text{ hit} < X^2 \text{ tabel}(df=1034)$	1102.482 < 1109.92	<i>Fit</i>
<i>P-value Chi-Square</i>	$\geq 0.05$	0.06	<i>Fit</i>
CMIN/DF	< 2	1.06	<i>Fit</i>
RMSEA	$\leq 0.08$	0.01	<i>Fit</i>
TLI	$\geq 0.90$	0.99	<i>Fit</i>
CFI	$\geq 0.90$	0.99	<i>Fit</i>

Model	Estimate	S.E.	C.R.	P	Keputusan
Pengingkaran kontrak psikologis → Perilaku kerja kontraproduktif	0.197	0.077	2.552	<b>0.011</b>	<b>Diterima</b>
Pengingkaran kontrak psikologis → Kepercayaan organisasi	-0.795	0.056	-14.166	<b>0.000</b>	<b>Diterima</b>
Pengingkaran kontrak psikologis → Keterikatan kerja	-0.780	0.052	-14.992	<b>0.000</b>	<b>Diterima</b>
Kepercayaan organisasi → Perilaku kerja kontraproduktif	-0.265	0.073	-3.630	<b>0.000</b>	<b>Diterima</b>
Keterikatan kerja → Perilaku kerja kontraproduktif	-0.342	0.095	-3.613	<b>0.000</b>	<b>Diterima</b>

Hipotesis	Model	Sig.	z (z > 1.96)	Keputusan
6	pengingkaran kontrak psikologis - > kepercayaan organisasi -> perilaku kerja kontraproduktif	0.000	7.256	<b>Diterima</b>
7	pengingkaran kontrak psikologis -> keterikatan kerja -> perilaku kerja kontraproduktif	0.000	7.087	<b>Diterima</b>

Variabel Mediasi Kepercayaan Organisasi

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	84.242	1.538		54.767	.000
	Pengingkaran Kontrak Psikologis	-.919	.044	-.775	-20.766	.000

a. Dependent Variable: Kepercayaan Organisasi

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35.077	4.083		8.592	.000
	Pengingkaran kontrak psikologis Kepercayaan organisasi	.369	.055	.390	6.729	.000
		-.356	.046	-.445	-7.690	.000

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Kontraproduktif

### Variabel Mediasi Keterikatan Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	84.231	1.286		65.494	.000
	Pengingkaran Kontrak Psikologis	-.898	.037	-.821	-24.291	.000

a. Dependent Variable: Keterikatan Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	40.001	4.844		8.258	.000
	Pengingkaran kontrak psikologis	.324	.061	.342	5.311	.000
	Keterikatan kerja	-.415	.056	-.479	-7.446	.000

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Kontraproduktif