

PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CONTRACT* DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PADA PRAJURIT GENERASI MILENIAL DI SESKOAL

Joko Hary Mulyono

(Magister Terapan Strategi Operasi Laut Sekolah Staf dan Komando Angkatan Laut)
e-mail : jokoharymulyono26@gmail.com

IGN Suarsana

(Magister Terapan Strategi Operasi Laut Sekolah Staf dan Komando Angkatan Laut)

Hardiman

(Magister Terapan Strategi Operasi Laut Sekolah Staf dan Komando Angkatan Laut)

ABSTRACT

The purpose of this study is to provide an overview of how Psychological Contracts and Organizational Commitment to the performance of millennial soldiers who serve in the highest educational institution of the Seskoal Navy. This study is a cross sectional study, where the research design is non-experimental, with a descriptive research method. Quantitative data were obtained from 97 Seskoal millennial soldiers who were selected using cluster sampling of 128 soldiers. The measurement tool uses a questionnaire (Likert-scale) which is compiled with reference to the Psychological Contract theory (Rousseau, 2000), Organizational Commitment (Meyer and Allen, 1997) and Performance theory (Mangkunegara, 2001). The statistical method used is multiple regression analysis. The results showed that Psychological Contract and Organizational Commitment had a significant influence on the performance of millennial soldiers in Seskoal.

Keywords : *Psychological Contract, Organizational Commitment, Performance, Millennial Generation..*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah memberikan gambaran mengenai bagaimana Kontrak Psikologi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja prajurit milenial yang berdinasi di lembaga pendidikan tertinggi TNI Angkatan Laut Seskoal. Studi ini merupakan studi cross sectional, dimana rancangan penelitiannya adalah non experimental, dengan metode penelitian deskriptif. Data kuantitatif didapatkan dari 97 prajurit milenial Seskoal yang dipilih menggunakan cluster sampling dari 128 prajurit. Alat pengukuran menggunakan kuesioner (likert-scale) yang disusun dengan mengacu kepada teori Psychological Contract (Rousseau, 2000), Organizational Commitment (Meyer dan Allen, 1997) serta teori Kinerja (mangkunegara, 2001). Metode statistik yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Psychological Contract dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja prajurit milenial di Seskoal.

Kata Kunci: *Psychological Contract, Komitmen Organisasi, Kinerja, Generasi Milenial.*

PENDAHULUAN

Personel TNI menjadi bagian utama dalam pembentukan kemampuan militer. Adanya personel yang berkarakter dan mempunyai profesionalisme tinggi menjadi jaminan dari suksesnya TNI Angkatan laut (TNI AL) dalam menjalankan tugas yang semakin kompleks dan dinamis. Tercapainya Kontrak Psikologi yang berkualitas di lingkungan TNI AL menjadi

jaminan dalam mewujudkan pembangunan kekuatan menuju angkatan laut yang handal dan kuat serta siap mengawal Indonesia sebagai Poros Maritim Dunia. Dihadapkan pada perkembangan lingkungan strategis dan tantangan tugas yang semakin kompleks saat ini, pembangunan kekuatan TNI AL harus didukung dengan pembinaan secara terus menerus dan bersinergi dengan kebijakan dari pemimpin, selain itu perlu adanya tindakan antisipasi yang tepat dalam menghadapi perkembangan di masa yang akan datang.

Dewasa ini dirasakan masih ada sebagian personel TNI AL yang kurang memahami visi dan misi serta sasaran pembinaan personel, padahal acuan kerja bagi setiap personel dalam siklus pembinaan administrasi personel TNI AL sudah disusun dengan sangat rinci yang berkaitan dengan tugas yang diberikan serta tanggung jawab personel untuk menjaga kehormatan baik pada dirinya sendiri maupun pada leluarga, satuan dan negara. Berkaitan dengan kinerja prajurit TNI AL tentang bagaimana persepsi atau pandangan dari seorang prajurit TNI AL terhadap lingkungan kerjanya di kesatuannya masing-masing. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja prajurit TNI AL yang mengacu pada Sumpah Prajurit, Sapta Marga dan Tri Sila TNI Angkatan Laut serta Delapan Wajib TNI tidak serta merta mempunyai hubungan pada lingkungan kedinasan saja, akan tetapi melingkupi bagaimana prajurit dalam bersikap sebagaimana mestinya baik pada lingkungan keluarga maupun bermasyarakat.

Kinerja dapat dikatakan sebagai suatu prestasi yang membandingkan hasil dari pekerjaan yang dilakukan dengan ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Utari et al., 2020). Kinerja merupakan hasil dari tugas yang diberikan kepada seseorang yang sudah terpenuhi kualitas dan kuantitasnya (Mangkunegara, 2017). Kinerja seseorang dapat dinilai dari produktifitasnya dalam bekerja yang dapat diukur dari tingkat kehadiran, berapa pekerjaan yang dapat diselesaikan. Kinerja seseorang juga dapat dinilai penilaian subyektif seperti sikap dan cara orang tersebut dalam menyelesaikan suatu pekerjaan (Prasetyo et al., 2021). Kinerja merupakan suatu tindakan yang dapat diukur, melalui tingkah laku dan seberapa banyak pekerjaan yang dihasilkan dengan kualitas tertentu untuk turut serta dalam kontribusinya mencapai tujuan organisasi (Utari et al., 2021).

Pengukuran kinerja seseorang bisa dilakukan dengan cara melihat hasil pekerjaan dengan standart yang telah ditetapkan. Apabila pekerjaan yang dihasilkan bisa memenuhi bahkan melebihi standart yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa orang itu mempunyai tingkat kinerja yang baik. Begitu juga kebalikannya, apabila pekerjaan yang dihasilkan tidak bisa terpenuhi dengan standart yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa orang itu mempunyai tingkat kinerja yang tidak baik. Adapun salah satu dasar kenapa pengukuran kinerja mutlak dilakukan adalah agar dapat dijadikan sebagai tolak ukur dari program pembinaan yang dilaksanakan oleh organisasi. selain itu pentingnya pengukuran kinerja dilakukan karena mempunyai sifat administratif sebagai penunjang bantuan untuk pengambilan keputusan dalam pembinaan dan Kontrak Psikologi prajurit ke depannya.

Dalam dinamikanya seorang individu akan mengalami perubahan yang dipengaruhi oleh faktor-faktor dari dalam maupun dari luar organisasi. akibat dari perkembangan teknologi yang begitu pesat sehingga mengakibatkan lingkungan yang berubah menjadi sebab dari prajurit TNI AL harus selalu bersiap dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan tugas yang begitu tinggi. Untuk itu dukungan dari organisasi dalam menyelenggarakan fungsi pembinaan psikologi personel TNI AL sangat diperlukan untuk meningkatkan efektivitas pribadi dan kelompok dalam rangka tugas pokok dan bantuan TNI AL.

Ada beberapa alasan mengapa seorang karyawan dapat menunjukkan kinerja yang rendah yaitu berkaitan dengan persepsi subjektif individu. Berdasarkan alasan tersebut, ekspektasi menjadi salah satu alasan utama munculnya pelanggaran bagi karyawan, dan secara tidak langsung mempengaruhi alasan-alasan lain untuk tidak menunjukkan performa kerja terbaiknya di pekerjaan Ekspektasi tersebut merupakan suatu Psychological Contract. Kontrak Psikologi merupakan suatu rangkaian dari beberapa ekspektasi dari seseorang yang

mempunyai hubungan dengan kontribusinya dalam pekerjaan untuk organisasi dan apa yang akan diberikan organisasi sebagai balas jasa terhadap apa yang di kerjakan. Dengan demikian, Kontrak Psikologi merupakan ketentuan-ketentuan yang sudah dinegosiasikan tidak tertulis sebagai perwujudan dari balas jasa baik dari individu terhadap organisasi maupun organisasi terhadap individu yang saling menguntungkan satu sama lain (Rousseau, 1989)

Dari sisi yang lain, pelanggaran disiplin oleh prajurit TNI AL dapat saja terjadi atas kesadaran maupun tidak. Penyebab utama dari pelanggaran ini adalah rendahnya komitmen seseorang terhadap kontrak formal yang telah disepakatinya pada saat seseorang mendaftar menjadi prajurit sukarela. Komitmen ini seringkali dihubungkan dengan dukungan organisasi dan karakteristik individu (Jex & Britt, 2008). Komitmen Organisasi merupakan kondisi dimana seorang individu berpihak kepada suatu organisasi dan menjalankan tujuannya dengan sungguh-sungguh, dan mempunyai niat untuk memperjuangkan sebagai bagian dalam organisasi tersebut (Meyer & Allen, 1997). Seseorang dapat diketahui mempunyai komitmen yang tinggi pada organisasi apabila dapat memelihara hubungan dengan baik dengan organisasi yang diikuti dan berbedikasi dalam menggapai tujuan organisasi yang telah dibut. Apabila seseorang mempunyai usaha yang semaksimal mungkin bekerja dengan penuh komitmen pada organisasi akan meningkatkan kinerja dan mempunyai efektivitas yang baik dalam memajukan organisasi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu sikap dari seseorang dalam merefleksikan seberapa loyalnya pada organisasi dalam memperlihatkan seberapa perhatiannya pada organisasi untuk maju dan berhasil secara berkelanjutan.

Melihat dampak yang dapat ditimbulkan dari rendahnya Kontrak Psikologis dan Komitmen Organisasi, maka organisasi perlu mengetahui strategi dalam memenuhi Kontrak Psikologis dan menjaga Komitmen prajuritnya, salah satunya dengan melihat dari perspektif generasi (Syakur et al., 2021). Generasi adalah sebutan pada sekelompok individu yang lahir kurang lebih di tahun yang sama, dan mengalami peristiwa bersejarah yang serupa pada tahap perkembangan mereka. Adapun tujuan Penelitian ini adalah : a) Untuk menganalisis pengaruh Kontrak Psikologi terhadap Kinerja Prajurit TNI AL Generasi Milenial di Seskoal. b) Untuk menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Prajurit TNI AL Generasi Milenial di Seskoal. c. Untuk menganalisis pengaruh Kontrak Psikologi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Prajurit TNI AL Generasi Milenial di Seskoal.

METODE PENELITIAN

Penggunaan metode dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif dapat dijelaskan Nazir (2014:89) sebagai studi menemukan fakta dengan inpretasi yang tepat dimana di dalamnya termasuk studi melukiskan secara akurat sifat-sifat dari beberapa fenomena kelompok dan individu serta studi untuk menentukan frekuensi terjadinya suatu keadaan untuk meminimalisasikan bias dan memaksimumkan reabilitas. Metode deskriptif ini digunakan untuk menjawab permasalahan mengenai seluruh variabel penelitian secara independen. Kemudian untuk metode verifikatif merupakan metode penelitian yang mempunyai tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antar variabel yang dibahas dengan melakukan uji hipotesisa yang dihitung melalui proses statistik sehingga diperoleh bukti yang dapat memberikan keputusan diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan

Metode deskriptif dan verifikatif digunakan sebagai metodologi penelitian dalam penelitian ini. Pendekatan deskriptif menurut Nazir (2014: 89) dapat disampaikan bahwa suatu studi yang menemukan fakta dengan interpretasi yang benar yang mencakup studi yang secara akurat menggambarkan karakteristik dari banyak fenomena kolektif dan individu serta studi untuk menentukan frekuensi terjadinya situasi untuk mengurangi bias dan meningkatkan keandalan. Penggunaan ini. Metode deskriptif adalah menjawab permasalahan yang berkaitan

dengan semua variabel penelitian secara mandiri, sedangkan metode verifikatif menurut Nazir (2014:91) adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui kualitas hubungan antar variabel dengan menguji hipotesis melalui uji statistik. perhitungan sehingga hasil pembuktian menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima

Penelitian yang dilakukan bermaksud dengan menggunakan populasi sebagai objek yang memiliki karakteristik tergolong sebagai generasi milenial (Gen Y) yang terdapat di Seskoal. Dalam penelitian ini Populasi yang dijadikan sasaran adalah seluruh prajurit TNI AL Seskoal dengan kriteria Prajurit TNI AL yang berdinastis di Seskoal dan lahir pada tahun 1980 – 2000 (berusia 20 – 40 tahun pada saat ini) dan telah berdinastis di TNI AL (Seskoal) minimal 2 tahun. Berdasarkan data nominatif personel Seskoal tahun 2020 maka diperoleh sampel sebagai responden dalam penelitian ini adalah berjumlah sebanyak 128 orang.

Setelah memutuskan tentang seberapa besar populasi yang digunakan dalam penelitian ini, berikutnya memutuskan sampel yang digunakan. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang ada dalam populasi. Peneliti mempersempit populasi dengan menghitung ukuran sampel dengan menggunakan teknik Slovin sehingga jumlah sampel yang diambil mampu merepresentasikan hasil penelitian serta dapat digeneralisasikan. Sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 5% dan berdasarkan hasil perhitungan metode Slovin didapatkan sampel menjadi 97 responden. Sampel yang diambil berdasarkan teknik Purposive Sampling, dimana peneliti menggunakan kriteria yang telah dipilih oleh peneliti dalam memilih sampel. Sampel penelitian ditentukan dengan memilih teknik Purposive Sampling, bukan secara acak, oleh peneliti yang melakukan perjalanan langsung ke suatu wilayah, di mana sebagian besar populasi terkonsentrasi.

Teknik pengumpulan data pada pelaksanaan penelitian ini menggunakan Studi pustaka, yang mana studi tersebut dilakukan dengan mempelajari literature dari buku, jurnal artikel atau bahan tertulis lainnya yang mempunyai hubungan dengan variabel yang akan diteliti. Selain itu dilakukan studi lapangan dengan mengumpulkan data langsung terjun ke lapangan (Indrawati et al., 2021) dengan cara Observasi, dengan melakukan pengamatan secara langsung dilapangan yang menjadi obyek penelitian. Selanjutnya dengan Kuesioner sebagai alat bantu yang berupa pertanyaan dalam menentukan penilaian responden terhadap variabel yang diajukan dalam penelitian.

Setelah data didapatkan kemudian dilakukan analisis data sebagai salah satu dari pelaksanaan berlangsung penelitian dengan menyusun dan mengolah data untuk dilakukan penafsiran dari data yang sudah dikumpulkan. Penggunaan analisis Regresi sebagai sarana dalam menentukan seberapa besar nilai yang diperoleh variabel Y yang ditinjau dari variabel X, selain itu juga sebagai sarana dalam menentukan seberapa besar perubahan variabel Y yang ditinjau dari setiap perubahan variabel X (Rusdiyanto et al., 2020). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini adalah:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y : Kinerja

X1 : Kontrak Psikologi

X2 : Komitmen Organisasi

β_0 : Konstanta

β_1 : Koefisien regresi dari variabel terikat yang dipengaruhi oleh variabel bebas

ϵ : variabel lain yang dapat memberikan pengaruh pada variabel terikat

HASIL & PEMBAHASAN

Analisis dengan menggunakan regresi linier berganda untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai hubungan antara variabel dependen (Kinerja) dengan variabel independen (Kontrak Psikologi dan Komitmen Organisasi). Dalam menguji hipotesis penelitian

digunakan analisa Analisa Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²) yang bertujuan guna mengukur seberapa besar model mampu untuk menjelaskan variasi variabel dependen (Y). Koefisien determinasi memiliki nilai sekitar nol sampai dengan satu. Jika nilai koefisien determinasi mendekati satu, maka variabel independen (X_n) dapat menjelaskan hampir secara keseluruhan informasi yang diperlukan untuk menilai variabel dependen (Y).

Uji Statistik t (Uji Parsial)

Tabel 1. Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	t-tabel	Sig.	Keputusan
KONTRAK PSIKOLOGI	0.580	6.644	1.985	0	H0 ditolak
KOMITMEN ORGANISASI	0.386	4.419	1.985	0	H0 ditolak

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan ketentuan uji statistik t dengan kriteria dalam mengambil putusan diterima atau tidaknya hipotesis sebagai berikut:

- 1) Apabila t hitung mempunyai nilai yang lebih besar dari t tabel, maka hipotesis yang diajukan ditolak.
- 2) Apabila t hitung mempunyai nilai yang lebih kecil dari t tabel, maka hipotesis yang diajukan diterima.

Hasil pada tabel di atas, memberikan pengertian bahwa pengujian pashasil pengujian yang dilakukan secara parsial (uji individu), variabel Kontrak Psikologi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 6,644 > nilai t tabel sebesar 1,985 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Begitu juga dengan variabel Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja yang ditunjukkan dengan nilai thitung sebesar 4,419 < nilai t tabel sebesar 1,985 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian, kedua variabel independen yang berpengaruh secara signifikan (Kontrak Psikologi dan Komitmen Organisasi) berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat Kinerja Prajurit Generasi Milenial Seskoal.

Uji F (Simultan)

Uji F ditujukan untuk menguji signifikansi koefisien regresi berganda, seberapa besar pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama. Dasar pengambilan keputusan adalah:

- 1) Jika F hitung < F tabel, maka H0 diterima Ha ditolak, artinya tidak ada pengaruh signifikan variabel X terhadap variabel Y.
- 2) Jika F hitung > F tabel, maka H0 ditolak, Ha diterima, artinya ada pengaruh signifikan variabel X terhadap variabel Y.

Besarnya nilai Fhitung variabel Kontrak Psikologi dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2. F Hitung dan Signifikansi Variabel

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	341.062	2	170.531	431.800	0.001 ^b
	Residual	37.124	94	0.395		
	Total	378.186	96			
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI, KONTRAK PSIKOLOGI						

Uji-F pada level of significant () = 0,05 dapat diketahui besar F hitung = 431,800 (lebih besar daripada F tabel = 3,09) dengan probabilitas = 0,001 < = 0,05, maka H0 ditolak, Ha diterima, artinya variabel Kontrak Psikologi dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja.

Persamaan Regresi Berganda

Tabel 3. Persamaan Regresi Variabel

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.518	0.761		2.481	0.292
KONTRAK PSIKOLOGI	0.441	0.066	0.580	6.644	0.000
KOMITMEN ORGANISASI	0.186	0.042	0.386	4.419	0.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Besarnya konstanta regresi = 7,518 koefisien regresi X1 = 0,441 dan X2 = 0,186. Secara matematis, hubungan antara Kontrak Psikologi dan Komitmen Organisasi dengan Kinerja dapat dinyatakan dalam persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 7,518 + 0,441X1 + 0,186X2 +$$

Persamaan regresi tersebut di atas dapat digunakan untuk memprediksi besaran skor variabel Kinerja (Y) jika skor variabel Kontrak Psikologi (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) telah ditentukan. Dari persamaan di atas tampak jelas bahwa bila skor variabel Kontrak Psikologi bertambah sebesar 1 (satu) kali maka skor variabel Kinerja akan bertambah sebesar 0,441. Skor variabel Komitmen Organisasi bertambah sebesar 1 (satu) kali maka skor variabel Kinerja akan bertambah sebesar 0,186. Jadi sesuai apa yang dihipotesiskan bahwa terdapat pengaruh positif variabel kontrak psikologi dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap variabel.

Pembahasan

Dari hasil pengolahan data melalui SPSS versi 25.0 dapat diketahui semua data dan hasil analisis yang sudah diselesaikan, data tersebut diolah dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada Prajurit generasi milenial Seskoal dan dilakukan analisis pengaruh antara Kontrak Psikologis dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja serta implikasinya dengan Kinerja Prajurit Seskoal. Kontrak psikologis dapat diukur dengan beberapa sub variabel, yaitu; relasi, transaksional, keseimbangan, dan transisional; Komitmen Organisasi dapat diukur dengan beberapa sub variabel, yaitu : Komitmen Afektif, Komitmen Kontinyu, dan Normatif Komitmen; dan Kinerja dapat diukur dengan beberapa sub variabel, yaitu : Kuantitas Pekerjaan, Kualitas Pekerjaan, Kreatifitas, Kooperatif, Keandalan, Inisiatif, dan Kualitas Pribadi.

Berdasarkan kriteria skala pengukuran pada variabel Kontrak Psikologi (X1) menunjukkan bahwa tingkat skala pemenuhan Kontrak Psikologi pada prajurit generasi milenial Seskoal berada pada skala yang cenderung ke arah negatif dimana 36% tergolong sangat rendah. Namun untuk variabel Komitmen Organisasi hasil pengukuran menunjukkan skala persepsi yang cenderung ke arah positif dimana 23% tergolong tinggi dan 23 % sangat tinggi. Untuk variabel Kinerja hasil penilaian menunjukkan 51% tergolong rendah dan 26% tergolong tinggi.

Hasil ini perhitungan ini menguatkan asumsi peneliti bahwa memang terjadi Ketidaksesuaian antara harapan-harapan dari para prajurit dengan apa yang mereka peroleh

sebagai timbal balik dari apa-apa yang mereka berikan bagi organisasi yang dapat terjadi gap antara tujuan pribadi prajurit dengan tujuan dari organisasi serta akan berpengaruh pada penurunan kinerja. Untuk itu perlu dilakukan suatu upaya untuk menyeimbangkan antara tujuan pribadi prajurit dan tujuan organisasi. Keseimbangan dari adanya tujuan pribadi prajurit dan tujuan organisasi dapat membentuk kontrak psikologis antara prajurit dengan organisasi. Namun demikian secara Komitmen para prajurit milenial Seskoal masih menunjukkan komitmen yang cukup tinggi baik secara afektif, berkelanjutan serta normatif. Hal ini merupakan suatu hasil pola pembinaan mental dan kedisiplinan yang diterapkan oleh lembaga kepada setiap prajurit secara konsisten.

Terpenuhinya kontrak psikologis dapat berdampak pada kinerja seseorang pada suatu organisasi. Kontrak psikologis yang telah disepakati oleh kedua pihak baik prajurit maupun dengan organisasi akan merasakan keadilan dan kewajiban dalam melaksanakan tugas dan akan merasa terpuaskan yang nanti akan berdampak pada hubungan kedua belah pihak di masa yang akan datang. Begitu juga kebalikannya, apabila satu pihak ada yang merasa tidak seimbang dan adil dalam kontrak yang ditawarkan maka akan memicu kesenjangan hubungan prajurit dengan organisasi. Oleh sebab itu kewajiban dari kontrak psikologis dapat menjadikan prajurit lebih faham mengenai pemenuhan kebutuhan yang diharapkan. Terpenuhinya kebutuhan dan komitmen organisasi yang tinggi bisa menjadikan sebagai dorongan untuk memotivasi prajurit lebih giat dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Jika kontrak psikologis sudah sesuai dengan keinginan prajurit, maka akan lebih berkomitmen dalam bekerja sebaik-baiknya dan bisa menghasilkan kinerja yang paling baik.

Kontrak psikologis prajurit dapat dipenuhi dengan memperhatikan beberapa dimensi, diantaranya adalah seberapa tinggi organisasi dapat menyediakan apa yang didapatkan oleh prajurit tersebut. Prajurit mempunyai persepsi bahwa apa yang sudah organisasi sediakan

sesuai dengan apa yang diberikan prajurit dan dengan asumsi adanya persamaan persepsi berkaitan dengan pertukaran, misalnya kompensasi yang diterima ataupun waktu bekerja, pertukaran kebutuhan kerja, pertukaran kebutuhan sosial/rasa aman dengan kerja keras dan loyalitas, pertukaran kesempatan untuk aktualisasi diri dengan usaha yang kreatif untuk mencapai tujuan organisasi (Whyte dalam Darmawan, 2013).

SIMPULAN & SARAN

Berdasarkan hasil penelitian setelah menguji dan menganalisa, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Kontrak Psikologis terhadap peningkatan Kinerja karena T hitung (6,644) > T tabel (1,985). Adapun besaran kontribusi Sumbangan Efektif variabel Kontrak Psikologis terhadap peningkatan Kinerja adalah sebesar 54,50 %.
- b. Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Komitmen Organisasi terhadap peningkatan Kinerja karena T hitung (4,419) > T tabel (1,985). Adapun besaran kontribusi Sumbangan Efektif variabel Kontrak Psikologis terhadap peningkatan Kinerja adalah sebesar 35,70 %.
- c. Pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa Kontrak psikologis dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap peningkatan Kinerja prajurit generasi Milenial Seskoal sebesar 90,20 %, dan sisanya sebesar 9,80 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya diluar penelitian ini.

Hal-hal yang dapat disarankan berkaitan dengan Kontrak Psikologi sebagai berikut:

- 1) Seskoal sebagai lembaga dalam pembinaan personel perlu untuk menciptakan iklim komunikasi yang baik dengan menunjukkan kepada seluruh prajurit bahwa tidak ada hal yang disembunyikan sekaligus membuat prajurit menyadari bahwa mereka merupakan asset penting bagi organisasi. Dengan komunikasi yang jelas serta adanya umpan balik dari

- pimpinan diharapkan akan dapat memotivasi prajurit untuk tetap fokus pada tujuan organisasi dan membangun ikatan kepercayaan sehingga dapat membantu seluruh prajurit untuk mengembangkan diri baik secara personal maupun profesional.
- 2) Seskoal dapat memberikan kesempatan kepada setiap prajuritnya untuk mengembangkan diri melalui pelatihan dan pengembangan diri melalui aktivitas mempelajari kemampuan-kemampuan baru. Selain itu, upaya mentoring dan on the job training dapat dilakukan secara berkesinambungan untuk membantu prajurit dalam mengarahkan para prajurit untuk dapat melihat kesesuaian antara dirinya dengan organisasi sehingga dapat memastikan bahwa mereka berada di jalur yang tepat. Disamping itu Seskoal sebagai lembaga juga senantiasa memberikan penugasan-penugasan yang mampu memberi tantangan bagi92 tiap personel guna menunjukkan kemampuan terbaiknya dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai prajurit.
 - 3) Seskoal secara kelembagaan perlu memberikan “apresiasi” sebagai reward positif sebagai sebuah strategi untuk meningkatkan motivasi prajurit atas capaian prestasi dari seluruh prajurit tanpa terkecuali.

Hal-hal yang dapat disarankan berkaitan dengan Komitmen Organisasi sebagai berikut:

- 1) Pembina personel Seskoal (Subditpers) maupun para Kasatker dalam membina asset organisasi terpenting sumberdaya manusia sebaiknya melibatkan seluruh jajaran yang ada dalam setiap pemecahan permasalahan yang terjadi dalam organisasi. Hal ini dimaksudkan guna untuk membentuk komitmen organisasi dari seluruh prajurit untuk memberikan pengaruh yang baik terhadap perkembangan organisasi.
- 2). Para Kasatker di lingkungan Seskoal perlu menggiatkan hubungan kerja yang baik antar bagian, dan antar sesama prajurit maupun atasan, guna terciptanya kenyamanan dan keselarasan dalam lingkungan kerja sehingga komitmen prajurit terhadap organisasi dapat meningkat.
- 3). Para Kasatker di lingkungan Seskoal perlu mengidentifikasi dan mengenali potensi dan kemampuan seluruh jajaran di bawahnya sehingga para kasatker dapat mengarahkan anggotanya secara lebih tepat dalam rangka pengembangan diri melalui kegiatan kursus/pelatihan yang rutin di adakan di lingkungan TNI/ TNI AL.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J. dan J.P. Meyer. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organizational. *Journal of Occupational Psychology*. 1991.
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga. 2012.
- Chaoping, L., Jiafang, L. and Yingying, Z. Cross Domain Effect Of Work Family Conflict On Organizational Commitment And Performance. *Social Behavior and Personality*. Vol. 41. No.10. 2013.
- De Vos, A., Buyens, D., & Schalk, R. Psychological contract development during organizational socialization: Adaptation to reality and the role of reciprocity *Journal of Organizational Behavior*. 2003.
- Djarwanto P. S. & Pangestu Subagyo. *Statistik Induktif*. Yogyakarta: BPFE. 2003.
- Fred Luthans, *Perilaku Organisasi*, Alih Bahasa V. A Yuwono, Penerbit Andi, Yogyakarta. 2006.
- Ghozali, I. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2013.
- Gibson, James L.. *Organisasi*. Jakarta: Erlangga. 1997.
- Griffin. *Manajemen*, alih bahasa Gina Gania, Erlangga, Jakarta. 2004.
- Horovitz, Bruce. After Gen X, Millennials, what should ext generation be?. *USA Today*. 2012.
- Horovitz, Bruce. After Gen X, Millennials, what should ext generation be?. *USA Today*. 2012.

- Jayanti, S. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kontrak Psikologis, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*. Vol. III. No.2. 2014.
- Luntungan, IP. Strategi pengelolaan gen Y di industri perbankan. *Jurnal Manajemen Teknologi*. 2014.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Psychological contract Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung. 2001.
- Mannheim, K. *The Problem of Generations. Essays on the Sociology of Knowledge*. 1952.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta. 2012.
- Matteson, Ivancevich, Konopaske. *Perilaku Manajemen dan Organisasi*. Alih Bahasa Gina Gania. Jakarta: Erlangga. 2006.
- Nazir, Moh. 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rousseau, D.M. *Psychological And Implied Contract In Organizations*. *Employee Right And Responsibilities Journal*, 2, 121-139. 1989.
- Sanusi, Anwar. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat. 2011.
- Siregar, M.M. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara. 2013.
- Sopiah. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset. 2008. Suliyanto. *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta: Andi. 2006.
- Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, Terjemahan: Diana Angelica Buku 1 dan 2, Jakarta, Salemba Empat, 2008.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta. 2010.
- Triatna, Cepi. *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 2015