

KONTRAK PSIKOLOGIS DALAM MENINGKATKAN STRATEGI SDM DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIATOR PADA PERGURUAN TINGGI

Sry Rosita, Edward, Fitri Widiastuti

Sry_rosita@unja.ac.id

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jambi
Jl. Raya Bulian KM.15 Mendalo Indah Kode Pos 36122 Jambi

Abstract

The main objective of this study is to examine psychological contracts in improving HR strategies with organizational culture as a mediator variable in Higher Education. The method in this research is descriptive quantitative through explanatory surveys. The research targets are lecturers at 6 (six) tertiary institutions in Jambi Province, using a structured questionnaire as a data collection instrument. Hypothesis testing using Partial Least Square (PLS). The results of this study found that psychological contracts have a positive and significant effect in improving HR strategy through organizational culture as a mediator variable, although directly the role of psychological contracts has a greater influence in improving HR strategies. This shows that the psychological contract must be fulfilled so that the HR strategy will be more competitive.

Keywords: Organizational Culture; Psychological contract; HR Strategy

1. PENDAHULUAN

Kriteria minimal tentang kualifikasi dan kompetensi dosen didalam menyelenggarakan pendidikan dalam rangka pemenuhan capaian pembelajaran lulusan harus sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Mengimplementasikan standar yang ditetapkan, dosen membutuhkan kontrak psikologis yang merupakan harapan dan kewajiban didalam menjalankan hubungan kerja.

Peng, Wong, & Song (2016) landasan dari hubungan kerja merupakan kontrak yang mengikat yang menentukan kewajiban dan hak-hak dari pemberi kerja dan karyawan, selain dalam bentuk tertulis, kewajiban dan hak dikatakan sah

meski tidak disebutkan dalam kontrak tertulis, dengan demikian karyawan akan membentuk kontrak psikologis yang mencakup ketentuan tertulis dan yang dipersepsikan serta diasumsikan dari perjanjian pertukaran antara individu dan organisasi. Dosen yang memiliki kontrak psikologis akan memiliki kualifikasi dan kompetensi didalam menyelenggarakan pendidikan yang berkualitas yang sesuai dengan standar perguruan tinggi, hal tersebut diharapkan dapat membentuk budaya organisasi.

Budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung terciptanya sebuah organisasi yang efektif. Secara spesifik, budaya organisasi dapat berperan dalam menyajikan

pedoman perilaku kerja bagi anggota organisasi. Menurut Fidowaty & Kurniati (2015) budaya organisasi yang baik menunjukkan bahwa perguruan tinggi tersebut memiliki keunggulan kompetitif didukung dengan strategi perguruan tinggi dan mampu menjawab tantangan dengan tepat. Sebaliknya budaya yang buruk akan menghambat aktivitas sebuah perguruan tinggi. Terciptanya organisasi yang efektif melalui budaya organisasi harus didukung oleh peran strategi Sumber Daya Manusia (SDM).

Strategi SDM memiliki keterkaitan yang kuat dengan budaya organisasi karena pelaksanaan strategi yang tepat akan mendukung terciptanya budaya yang kuat. Menurut Amstrong (2011) strategi SDM sebagai pendekatan untuk mengelola orang-orang yang berhubungan dengan bagaimana tujuan organisasi akan dicapai melalui sumber daya manusia dengan strategi, kebijakan, dan praktik SDM yang terintegrasi. Penelitian yang dilakukan oleh Abroriansyah (2016) menunjukkan hasil bahwa dalam rangka mencapai tujuan perguruan tinggi maka dibutuhkan dosen yang *qualified* dan kompetitif, dalam upaya memperoleh dosen yang *qualified* dan kompetitif maka dibutuhkan strategi SDM. Pekerjaan sebagai seorang dosen dengan kontrak psikologis akan meningkatkan strategi SDM melalui budaya organisasi, penelitian yang dilakukan oleh Richard, McMillan, Bhuain, & Taylor (2009) mengungkapkan bahwa budaya organisasi memainkan peran penting dalam membentuk kontrak psikologis.

Penelitian yang dilakukan oleh Klein (2011) yaitu penyelarasan antara strategi SDM dan budaya organisasi yang tepat dapat membantu organisasi dalam menciptakan sebuah nilai. Penelitian Suazo, Martinez, & Sandoval (2009)

memperlihatkan kondisi bahwa pada dasarnya strategi SDM merupakan anteseden dari kontrak psikologis atau dapat dikatakan bahwa strategi SDM adalah faktor yang mempengaruhi kontrak psikologis begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Silva & Weerasinghe (2016) dengan menunjukkan hasil bahwa strategi SDM berpengaruh terhadap kontrak psikologis, strategi SDM berperan sebagai komponen utama dari kontrak psikologis yaitu mulai dari proses rekrutmen dan seleksi hingga pada terciptanya manajemen kinerja, pemutusan hubungan kerja, dan pensiun.

Penelitian penelitian terdahulu umumnya mengkaji kontrak psikologis sebagai variabel yang dipengaruhi oleh budaya organisasi, dan strategi SDM, namun belum pernah terdapat penelitian yang mencoba mengkaji kontrak psikologis sebagai variabel yang dapat dalam meningkatkan strategi SDM dengan budaya organisasi sebagai variabel mediator, untuk itu secara implisit penelitian ini sangat menarik untuk diteliti dan dikaji secara lebih lanjut. Oleh karena itu dapat diketahui tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk menguji kontrak psikologis didalam meningkatkan strategi SDM dengan budaya organisasi sebagai variabel mediator sehingga hasil pengujian ini diharapkan akan menjadi hal baru dalam penelitian manajemen sumber daya manusia.

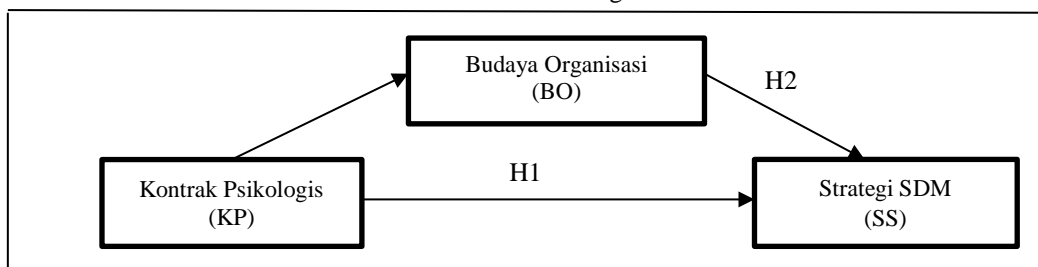
Kerangka Pemikiran

Mempertimbangkan temuan-temuan terdahulu mengenai kontrak psikologis, budaya organisasi, dan strategi SDM disebabkan keterbatasan penelitian empirik, maka studi memperkirakan bahwa kontrak psikologis mampu memberikan pengaruh terhadap strategi SDM dan budaya organisasi sebagai variabel mediator sehingga dapat

memberikan kontribusi hasil bagi Perguruan Tinggi. Secara piktografis

model teoretikal dasar untuk penelitian ini disajikan dalam gambar 1 berikut:

Gambar 1: Kerangka Pemikiran



Sumber: Dikembangkan untuk penelitian (2019)

II. LANDASAN TEORI

Kontrak Psikologis

Wu & Chen (2015) menyebutkan bahwa teori kontrak psikologis menangkap kewajiban timbal balik yang dirasakan dan sejauh mana kewajiban tersebut dipenuhi dalam hubungan pertukaran karyawan-atasan. Smissen (2015) menjelaskan bahwa kontrak psikologis mencakup aspek hubungan kerja baik yang dilakukan perusahaan kepada karyawan maupun karyawan kepada perusahaan.

Rosita (2018) Kontrak psikologis sebagai harapan karyawan pada saat diterima sebagai karyawan diperusahaan dengan janji yang di berikan secara tidak terang terangan dalam hubungan kerja. Kontrak psikologis diukur melalui pengembangan karir yaitu dengan penawaran pengembangan karir dan promosi dalam organisasi, penawaran pekerjaan merupakan isi pekerjaan yang ditawarkan menantang, menarik, dan menggunakan kapasitas kerja yang baik, lingkungan sosial yang dilihat dari lingkungan kerja yang menyenangkan seperti komunikasi yang baik antar rekan kerja, kerjasama yang baik dalam kelompok baik terhadap atasan maupun sesama rekan kerja, keuangan yang

dilihat dari kompensasi penawaran ganti rugi yang tepat, dan keseimbangan dengan pribadi karyawan yang dilihat dari menghormati dan pemahaman untuk situasi pribadi karyawan, misalnya; fleksibilitas dalam jam kerja, pemahaman tentang keadaan pribadi.

Budaya Organisasi

Kinicki & Fugate (2013) mengemukakan budaya organisasi sebagai sekumpulan asumsi-asumsi yang diambil untuk memperoleh asumsi yang implisit bahwa kelompok yang memegang dan menentukan bagaimana cara pandang, cara berfikir, dan bereaksi dalam menghadapi berbagai kondisi dan lingkungan yang berbeda. Selanjutnya Robbins & Judges (2017) mendefinisikan budaya organisasi adalah makna sistem bersama yang dijalankan atau diselenggarakan oleh anggota sebagai pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Fungsi budaya organisasi menurut Kinicki & Fugate (2013) terdiri atas, memberikan anggota identitas organisasi, memfasilitasi komitmen bersama, meningkatkan stabilitas sistem sosial dan membentuk perilaku dengan membantu anggota untuk memahami lingkungan mereka.

Robbins dan Judge (2017) mengukur dimensi budaya organisasi yang terdiri atas; inovasi dan pengambilan resiko yaitu berkaitan dengan sejauh mana para anggota organisasi atau karyawan di dorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko, perhatian terhadap hal-hal rinci yaitu berkaitan dengan sejauh mana para anggota organisasi atau karyawan diharapkan mau memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap hal-hal yang detail (rinci), orientasi hasil yaitu sejauh mana manajemen fokus pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil yang tersebut, orientasi individu yaitu sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil kepada orang-orang di dalam organisasi tersebut, orientasi tim yaitu berkaitan dengan sejauh mana kegiatan kerja organisasi dilaksanakan dalam tim-tim kerja, bukan pada individu-individu, agresif yaitu sejauh mana orang-orang dalam organisasi menunjukkan keagresifan dan kompetitif, bukannya bersantai, stabilitas yaitu sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya *status quo* sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi.

Strategi SDM

Malik (2018) memaparkan bahwa strategi SDM adalah sub bidang SDM yang mengadopsi pendekatan terpadu dan

holistik untuk mengembangkan pilihan dan praktik kebijakan SDM yang berbeda yang dapat memberikan perusahaan dengan sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Menurut Amstrong (2011) strategi SDM sebagai pendekatan untuk mengelola orang-orang yang berhubungan dengan bagaimana tujuan organisasi akan dicapai melalui sumber daya manusianya melalui strategi, kebijakan, dan praktik SDM yang terintegrasi.

Tiga perspektif strategi SDM menurut Amstrong yaitu; perspektif universalistik yaitu hubungan universal antara praktik terbaik individu dengan strategi SDM, perspektif kontingensi yaitu menganggap bahwa dalam rangka peningkatan efektivitas, kebijakan praktik manajemen SDM organisasi harus konsisten dengan aspek lain dalam organisasi, perspektif konfigurasional yaitu mengembangkan alasan bahwa ada kesesuaian pendekatan konfigurasional yang muncul dalam teori organisasi dan literatur manajemen strategis.

III. METODE

Metode penelitian berupa analisis deskriptif dengan survei penjelasan. Data diperoleh melalui kuesioner terstruktur yang disebarakan kepada responden. Target populasi penelitian adalah dosen yang berada pada 6 (enam) Perguruan Tinggi di Provinsi Jambi yang dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini :

Tabel 1 Jumlah Tenaga Edukatif Perguruan Tinggi di Jambi

| No. | Perguruan Tinggi | Jumlah Tenaga Edukatif |
|-----|-------------------------|------------------------|
| 1 | Universitas Jambi | 733 |
| 2 | UIN Sultan Thaha | 629 |
| 3 | Universitas Batang Hari | 205 |
| 4 | STIMIK Nurdin Hamzah | 43 |
| 5 | STIKOM Dinamika Bangsa | 76 |
| 6 | STIE Muhammadiyah | 86 |
| | Jumlah | 1.772 |

Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi Jambi, 2017

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = jumlah sampel
 N = ukuran populasi
 e = error margin yang ditetapkan 10%.

$$n = \frac{1772}{1 + 1772(0.1)^2}$$

$$n = 94.66$$

Berdasarkan teknik probability sampling dengan menggunakan rumus slovin maka ukuran sampel untuk penelitian ini adalah 95 orang dosen Perguruan Tinggi di Jambi. Alat analisis data menggunakan PLS (*Partial Least Square*) melalui software *smart-PLS 3*. Variabel penelitian dioperasionalkan mengacu pada semua variabel seperti dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2 Operasional Variabel

| Variabel | Dimensi | Skala | No. Item |
|-------------------------|--|---------|----------|
| Kontrak Psikologis (KP) | 1. Pengembangan karir 2. Penawaran pekerjaan 3. Lingkungan sosial 4. Keuangan 5. Keseimbangan dengan pribadi karyawan | Ordinal | 1-15 |
| Budaya Organisasi (BO) | 1. Inovasi dan pengambilan risiko 2. Perhatian terhadap hal-hal rinci 3. Orientasi hasil 4. Orientasi individu 5. Orientasi tim 6. Agresif 7. Stabilitas | Ordinal | 16-24 |
| Strategi SDM (SS) | 1. Perspektif universalistik 2. Perspektif kontingensi 3. Perspektif konfigurasi | Ordinal | 25-33 |

Sumber: dikembangkan untuk ajuan penelitian

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Deskripsi mengenai kontrak psikologis pada perguruan tinggi secara

rinci dapat dilihat melalui Tabel 3 berikut ini:

Tabel 3 Deskripsi Kontrak Psikologis

| Variabel | Indikator | No Item | Score Actual | Score Max | (%) | Ket |
|--------------------|----------------------------------|---------|--------------|-----------|-------|--------|
| Kontrak Psikologis | 1. Pengembangan karir | KP1 | 274 | 475 | 57.68 | Cukup |
| | 2. Penawaran pekerjaan | KP2 | 349 | 475 | 73.47 | Tinggi |
| | 3. Lingkungan sosial | KP3 | 333 | 475 | 70.11 | Tinggi |
| | 4. Keuangan | KP4 | 284 | 475 | 59.79 | Cukup |
| | 5. Keseimbangan pribadi karyawan | KP5 | 349 | 475 | 73.47 | Tinggi |
| | Skor kontrak psikologis | | 1589 | 2375 | 66.90 | Cukup |

Sumber: diolah untuk penelitian, 2019.

Kontrak psikologis dosen di Perguruan Tinggi terdiri atas; 1. Pengembangan karir dan promosi dosen.

2. Penawaran pekerjaan dengan jenis pekerjaan sangat menantang, konten pekerjaan yang menarik, dan

menggunakan kapasitas kerja yang baik.
3. Lingkungan sosial dengan lingkungan kerja yang menyenangkan seperti komunikasi yang baik antar rekan kerja, kerjasama yang baik dalam kelompok. 4. Keuangan dengan kompensasi yang sepadan dengan pekerjaan. 5.

Keseimbangan dengan pribadi karyawan, menghormati hak pribadi dosen serta fleksibel dalam jam kerja.

Deskripsi mengenai budaya organisasi di Perguruan Tinggi secara rinci dapat dijelaskan melalui Tabel 4 berikut ini:

Tabel: 4 Deskripsi Budaya Organisasi

| Variabel | Sub Variabel | No Item | Score Actual | Score Max | (%) | Ket |
|-------------------|----------------------------------|---------|--------------|-----------|-------|--------|
| Budaya Organisasi | Inovasi dan pengambilan risiko | BO1 | 297 | 475 | 62.53 | Cukup |
| | Perhatian terhadap hal-hal rinci | BO2 | 319 | 475 | 67.16 | Cukup |
| | Orientasi hasil | BO3 | 267 | 475 | 56.21 | Cukup |
| | Orientasi individu | BO4 | 347 | 475 | 73.05 | Tinggi |
| | Orientasi tim | BO5 | 326 | 475 | 68.63 | Tinggi |
| | Agresif | BO6 | 376 | 475 | 79.16 | Tinggi |
| | Stabilitas | BO7 | 342 | 475 | 72 | Tinggi |
| | Skor budaya organisasi | | 2274 | 3325 | 68.39 | Tinggi |

Sumber: diolah untuk penelitian (2019)

Budaya organisasi di Perguruan Tinggi terdiri atas; 1. Inovasi dan pengambilan risiko dengan mendorong dosen untuk inovatif dan berani dalam pengambilan resiko demi kepentingan perguruan tinggi. 2. Perhatian terhadap hal-hal rinci dimana dosen di Perguruan Tinggi memiliki perhatian terhadap hal-hal yang berkaitan dengan kecermatan, analisis dan hal-hal yang detail. 3. Orientasi hasil dimana Perguruan tinggi memberikan fasilitas yang menunjang tercapainya keoptimalan dalam melaksanakan pekerjaan. 4. Orientasi individu dimana dosen di Perguruan Tinggi melaksanakan pekerjaan dengan

sungguh-sungguh dan melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan Perguruan Tinggi. 5. Orientasi tim dimana dalam melaksanakan pekerjaan dosen selalu berkoordinasi dengan tim. 6. Agresif dosen untuk melaksanakan pekerjaan dengan giat karena pekerjaan tersebut merupakan tanggung jawabnya. 7. Stabilitas dimana dosen akan merekomendasikan perguruan tinggi sebagai tempat yang baik untuk membangun karir.

Deskripsi mengenai strategi SDM pada perguruan tinggi secara rinci dapat dijelaskan melalui Tabel 5 berikut ini:

Tabel: 5 Deskripsi Strategi SDM

| Variabel | Sub Variabel | No Item | Score Actual | Score Max | (%) | Ket |
|--------------|-----------------------------|---------|--------------|-----------|-------|-------|
| Strategi SDM | Perspektif universalistik | SS1.1 | 295 | 475 | 62.11 | Cukup |
| | Perspektif kontingensi | SS2.1 | 288 | 475 | 60.63 | Cukup |
| | Perspektif konfigurasional | SS3.1 | 303 | 475 | 63.79 | Cukup |
| | Skor rata-rata strategi SDM | | 886 | 1425 | 62.18 | Cukup |

Sumber: diolah untuk penelitian, 2019.

Strategi SDM pada perguruan tinggi terdiri atas; 1. Perspektif universalistik dimana partisipasi dan pemberdayaan dosen sejalan dengan strategi SDM pada Perguruan tinggi. 2. Perspektif kontingensi dimana peningkatan efektivitas, kebijakan, praktik manajemen SDM konsisten dengan aspek lain pada perguruan tinggi. 3. Perspektif konfigurasi dimana Perguruan Tinggi menerapkan strategi tertentu guna mencapai target yang telah ditetapkan.

Berdasarkan jawaban responden dari 95 dosen di berbagai perguruan tinggi di Provinsi Jambi telah menunjukkan bahwa nilai *loading* untuk masing-masing item pernyataan yaitu dengan konstruk kontrak psikologis, konstruk budaya organisasi, dan konstruk strategi SDM memiliki nilai $> 0,50$ yang menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada penelitian ini adalah valid. Secara rinci dapat dilihat pada tabel 6 berikut ini:

Tabel 6 Nilai *loading* kontrak psikologis, budaya organisasi, dan strategi SDM

| | Budaya Organisasi_(BO)_ | Kontrak Psikologis_(KP)_ | Strategi SDM_(SS)_ |
|-----|-------------------------|--------------------------|--------------------|
| BO1 | 0.798 | | |
| BO2 | 0.742 | | |
| BO3 | 0.763 | | |
| BO4 | 0.742 | | |
| BO5 | 0.796 | | |
| BO6 | 0.786 | | |
| BO7 | 0.659 | | |
| KP1 | | 0.675 | |
| KP2 | | 0.693 | |
| KP3 | | 0.775 | |
| KP4 | | 0.825 | |
| KP5 | | 0.616 | |
| SS1 | | | 0.887 |
| SS2 | | | 0.886 |
| SS3 | | | 0.852 |

Sumber: Diolah untuk penelitian (2019)

Hasil reliabilitas komposit untuk semua konstruk yang terkait dalam penelitian ini berada di atas 0,7 sehingga

dapat dikatakan bahwa nilai reliabilitas komposit telah memenuhi persyaratan.

Tabel 7 Composite Reliability

| | Composite Reliability |
|--------------------------|-----------------------|
| Budaya Organisasi_(BO)_ | 0.903 |
| Kontrak Psikologis_(KP)_ | 0.842 |
| Strategi SDM_(SS)_ | 0.908 |

Sumber: Hasil olah data penelitian, 2019

Hasil *cronbach's alpha* untuk masing-masing konstruk yang terkait dalam penelitian ini berada $> 0,6$. Hal tersebut menunjukkan bahwa konstruk

kontrak psikologis, budaya organisasi, dan strategi SDM memiliki nilai *cronbach's alpha* yang telah memenuhi persyaratan sehingga dapat dikatakan

bahwa pengukuran adalah bersifat reliabel.

Tabel 8 Cronbach's Alpha

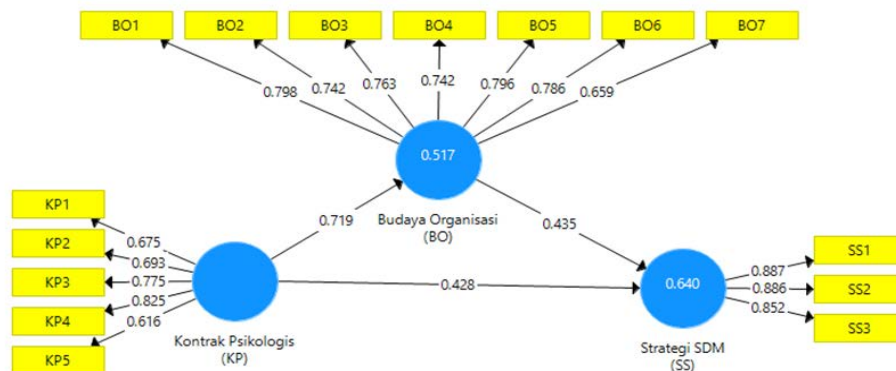
| | Cronbach's Alpha |
|--------------------------|------------------|
| Budaya Organisasi_(BO)_ | 0.877 |
| Kontrak Psikologis_(KP)_ | 0.765 |
| Strategi SDM_(SS)_ | 0.847 |

Sumber: Hasil olah data penelitian, 2019

Nilai koefisien kontrak psikologis, strategi SDM, dan budaya organisasi melalui pengujian pada program smart-

PLS dapat ditunjukkan pada gambar 2 berikut ini:

Gambar 2: Path coefficients kontrak psikologis, strategi SDM, dan budaya organisasi



Sumber: diolah untuk penelitian (2019)

Model Penelitian 1. $SS = 0.428 KP + e1$
 Koefisien parameter kontrak psikologis (KP) terhadap strategi SDM (SS) yaitu sebesar 0.428 diinterpretasikan bahwa kontrak psikologis dosen memberikan kontribusi positif pada strategi SDM dengan kata lain semakin meningkatnya kontrak psikologis maka akan semakin meningkatkan strategi SDM di perguruan tinggi.

Model Penelitian 2. $SS = 0.719 KP BO * 0.435 BO SSI + e3$

Koefisien parameter kontrak psikologis (KP) terhadap strategi SDM (SS) melalui budaya organisasi (BO) berdasarkan besarnya koefisien parameter untuk kontrak psikologis (KP) terhadap budaya organisasi (BO) yaitu sebesar 0.719 dan koefisien parameter budaya organisasi

(BO) terhadap strategi SDM (SS) sebesar 0.435. Hasil pengolahan data melalui software PLS, kontrak psikologis (KP) terhadap strategi SDM (SS) melalui budaya organisasi (BO) dengan spesifik pengaruh tidak langsung sebesar 0,313, maka pengaruh langsung kontrak psikologis lebih besar jika dibandingkan dengan peran budaya organisasi (BO) sebagai mediator pada perguruan tinggi.

Pengujian hipotesis statistik dapat dilihat melalui *out put parameter uji hipotesis* pada tabel *total effects* berikut ini:

Hipotesis 1: Kontrak psikologis memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan strategi SDM di perguruan tinggi. Hasil ini sesuai dengan prediksi awal (hipotesis), bahwa kontrak psikologis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap strategi SDM.

Hipotesis 2: Kontrak psikologis memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan strategi SDM dengan budaya organisasi sebagai variabel mediator pada perguruan tinggi. Kedua model ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan maka budaya organisasi merupakan mediator antara kontrak psikologis dengan strategi SDM. Hasil ini sesuai dengan prediksi awal yang menyatakan bahwa kontrak psikologis memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap strategi SDM melalui budaya organisasi.

Pembahasan

Kontrak psikologis memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap strategi SDM atau dengan kata lain strategi SDM merupakan efek dari kontrak psikologis. Penelitian ini menunjukkan bahwa mengukur strategi SDM yang terdiri atas; perspektif universalistik dimana partisipasi dan pemberdayaan dosen sejalan dengan strategi SDM pada Perguruan tinggi, perspektif kontingensi dimana peningkatan efektivitas, kebijakan, praktik manajemen SDM konsisten dengan aspek lain pada perguruan tinggi dan perspektif konfigurasi dimana perguruan tinggi menerapkan strategi tertentu guna mencapai target yang telah ditetapkan merupakan efek dari kontrak psikologis yang mengindikasikan bahwa pengembangan karir dan promosi untuk para dosen, penawaran pekerjaan dengan

jenis pekerjaan sangat menantang dengan konten pekerjaan yang menarik, dan menggunakan kapasitas kerja yang baik, lingkungan sosial dengan lingkungan kerja yang menyenangkan seperti komunikasi yang baik antar rekan kerja, kerjasama yang baik dalam kelompok, keuangan dengan kompensasi yang sepadan dengan pekerjaan dan keseimbangan dengan pribadi karyawan, menghormati hak pribadi dosen serta fleksibel dalam jam kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosita (2018) kontrak psikologis sebagai harapan karyawan pada saat diterima sebagai karyawan diperusahaan dengan janji yang di berikan secara tidak terang terangan dalam hubungan kerja, Peng, Wong, & Song (2016) landasan dari hubungan kerja merupakan kontrak yang mengikat yang menentukan kewajiban dan hak-hak dari pemberi kerja dan karyawan.

V. SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kontrak psikologis dalam meningkatkan strategi SDM
Kontrak psikologis memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap strategi SDM. Kontrak psikologis dosen yang dipenuhi maka strategi SDM pada perguruan tinggi akan semakin meningkat.
2. Kontrak psikologis dalam meningkatkan strategi SDM dengan budaya organisasi sebagai variabel mediator
Budaya organisasi sebagai variabel mediator tidak terlalu besar efeknya jika dibandingkan hubungan langsung kontrak psikologis terhadap strategi SDM, namun demikian peran budaya organisasi sebagai mediator cukup signifikan.

Saran

Kontrak psikologis lebih besar pengaruhnya terhadap strategi SDM secara langsung dari pada di mediasi oleh budaya organisasi maka perlu menjadi perhatian kontrak psikologis untuk dapat di penuhi sehingga strategi SDM akan lebih kompetitif dan untuk penelitian mendatang akan diuji peran kontrak psikologis terhadap budaya organisasi melalui strategi SDM sebagai mediator karena diharapkan peran strategi SDM sebagai mediator dapat menciptakan budaya organisasi dengan asumsi yang implisit.

DAFTAR PUSTAKA

- Abroriansyah, Z.A. (2016). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di Universitas Islma Malang (UNIMA)*. (Tesis). Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang.
- Badan Pusat Statistik Provinsi Jambi. (2017). *Provinsi Jambi dalam Angka 2017*. Jambi: BPS provinsi Jambi.
- Fidowaty & Kurniati. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM). *Jurnal Ilmu Politik dan Komunikasi*. Vol. V, No. 2, Desember 2015, 65- 76. DOI: <http://dx.doi.org/10.17977/jip.v21i1.6476>
- Kinicki, A., & Fugate. (2013). *Organizational Culture: Key Concepts, Skills and Best Practices*. 5th Edition. New York: McGraw-Hill Education.
- Klein, A. (2011) Corporate Culture: its value as a resource for competitive advantage, *Journal of Business Strategy*, Vol 32, No.2, 21-28.
- Malik, A. (2018). *Strategic Human Resource Management and Employment Relations: An International Perspective*. Australia: Springer Nature Singapore Ptc Ltd.
- Peng, K.Z., Wong, C., & Song, J.L. (2016). How do Chinese React to Psychological Contract Violation?. *Journal of World Business*, 51 (15), 815-825.
- Robbins, P. R., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour*. Seventeenth Edition. England: Pearson Education Limited.
- Richard, O. C., McMillan-Capehart, A., Bhuian, S. N., & Taylor, E. C. (2009). Antecedents and consequences of psychological contracts: Does organizational culture really matter? *Journal of Business Research*, 62(8), 818–825. doi:10.1016/j.jbusres.2008.04.001
- Rosita, S. (2018). *Monograf; Kontrak Psikologis Karyawan Badan Usaha Milik Negara (BUMN)*. Jambi; Salim Media Indonesia. ISBN 978-602-5724-39-8.
- Rosita, S. (2019). Kontrak Psikologis dalam Meningkatkan Prilaku Warga Organisasi dengan Sikap Kerja sebagai Variabel Mediator. *DeReMa (Development Research Of Management): Jurnal Manajemen*, Vol 14, No 1 (2019), 105-122. [Http://ojs.uph.edu/index.php/DeReMa](http://ojs.uph.edu/index.php/DeReMa)
- Silva, S. A. I., & Weerasinghe, T. D. (2016). Determinants of retention of psychological contract of it professionals in Sri Lanka. *Journal of Humanities And Social Science*, 21(9), 04-12.