

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan sebagaimana yang telah dibahas pada bab 4, maka simpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Psychological Contract Breach* berpengaruh positif terhadap *Psychological Contract Violation* Karyawan yang Bekerja Dibidang Pelayanan Konsumen di Surabaya.
2. *Psychological Contract Breach* berpengaruh negatif terhadap *Job Satisfaction* Karyawan yang Bekerja Dibidang Pelayanan Konsumen di Surabaya.
3. *Psychological Contract Violation* memediasi hubungan antara *Psychological Contract Breach* terhadap *Job Satisfaction* Karyawan yang Bekerja Dibidang Pelayanan Konsumen di Surabaya.

5.2. Saran

Berdasarkan simpulan diatas, terdapat beberapa saran yang diberikan sehubungan dengan penelitian ini, adalah sebagai berikut:

5.2.1 Bagi Perusahaan-Perusahaan di Surabaya

Pemberi kerja pada perusahaan-perusahaan di Surabaya, baik jasa atau pun manufaktur, sebaiknya menepati setiap perjanjian yang dibuatnya pada masa awal kerja dengan karyawan. Dalam menepati perjanjian yang dibuat, ada baiknya pemberi kerja melalui perusahaannya melakukan tinjauan berkala bersama karyawan mengenai pelaksanaan perjanjian. Fungsi peninjauan tersebut agar pemberi kerja melalui perusahaan dapat mengetahui perjanjian apa saja yang sudah dan belum terpenuhi, serta

bagaimana perasaan karyawan terhadap pelaksanaan perjanjian tersebut. Apabila peninjauan tersebut dilakukan, maka akhirnya karyawan akan merasa puas dalam bekerja karena pendapatnya mengenai pelaksanaan perjanjian tersampaikan dan didengar pemberi kerja atau perusahaan.

Selanjutnya saran untuk mengurangi perasaan kecewa yang ditimbulkan dari pelanggaran kontrak (*contract breach*), untuk karyawan sebaiknya secara jujur dan bijaksana mengemukakan pendapatnya kepada perusahaan mengenai pelaksanaan kontrak. Hal tersebut bertujuan untuk mengurangi perasaan kecewa karyawan dan mencegah tindakan negatif dari karyawan, seperti keluar dari organisasi atau menolak kebijakan organisasi. Jika karyawan berkata jujur kepada perusahaan, maka perusahaan secara terbuka menerima pendapat karyawannya dan mengolah pendapat tersebut untuk pelaksanaan kontrak yang lebih baik.

5.2.2 Bagi Penelitian Selanjutnya

1. Penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti pengaruh *psychological contract breach* dan *psychological contract violation* terhadap variabel *attitude* dan *behaviour* lainnya, seperti *organizational commitment* atau *service oriented OCBs*, yang dapat digunakan sebagai variabel dependen dalam penelitian selanjutnya.
2. Penelitian selanjutnya juga disarankan untuk meneliti karyawan yang bekerja dibidang lain, seperti bidang produksi, sebagai responden penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Bertens, K, 2000, *Pengantar Etika Bsinis*, Yogyakarta: Penerbit KANISIUS.
- Daft, Richard L, 2011, *Era Baru Manajemen*, Buku 2, Edisi 9, Terjemahan oleh Tita Maria Kanita, Jakarta: Penerbit Salemba.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom, 1985, *Perilaku Dalam Organisasi* Edisi Ketujuh, Ahli Bahasa: Agus Dharma, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Durianto, Darmadi, dkk., 2001, *Strategi Menaklukkan Pasar Melalui Riset Ekuitas dan Perilaku Merek*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Feinberg, Mortimer R, 1996, *Psikologi Yang Efektif Untuk Manajer*, Ahli Bahasa: R. Turman Sirait, Jakarta: Penerbit Mitra Utama.
- Ghozali, Imam, 2005, *Model Persamaan Struktural: Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS Ver. 5.0.*, Semarang: UNDIP.
- Ghozali, Imam, 2006, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: UNDIP.
- Ghozali, Imam dan Fuad, 2005, *Structural Equation Modeling: Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan Program Lisrel 8.54*, Semarang: UNDIP.
- Hess, Narelle dan Denise M. Jepsen, 2009, Career Stage and Generational Differences in Psychological Contracts, *Career Development International*, Vol. 14 No.3: pp 261-283.
- Kabar, Ainul Abu dan Betsy Barrett, 2010, The Impact Psychological Contract Violation on Job Satisfaction, OCB and Intent to Leave in a Continuing Care Retirement Community, *International CHRIE*

Conference-Refereed Track University of Massachusetts-Amherst, Juli: pp 1-17.

Kagaari, James, 2014, Psychological Contract Violation Management and Organizationa Citizenship Behaviours in Selected Commercial Banks in Kampala District, *Global Journal of Human-Social Science: A Arts & Humanities – Psychology*, Volume 14 Issue 14 Version1.0: pp 18-28.

Knights, Janice A. Dan Barbara J. Kennedy, 2005, Psychological Contract Violation: Impact on Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Australian Senior Public Servants, *Applied H.R.M. Reasearch*, Volume 10 Number 2: pages 57-72.

Martin, M. Andre dan F.V. Bhaskarra, 2002, *Kamus Bahasa Indonesia Milenium*, Surabaya: Penerbit “KARINA” Surabaya.

Mathis, Robert L. dan John H. Jackson, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10, Terjemahan oleh Diana Angelica, Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Nadin, Sara J. Dan Collin C. Williams, 2012, Psychological Contract Violation Betond and Employees’ Perspective, *Employee Relations*, Volume 34. Nomor 2: pp 110-125.

Ndraha, Taliziduhu, 1999, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. RINEKA CIPTA.

Rayton, Bruce A., dan Zeynep Y. Yalabik, 2014, Work Engagement, Psychological Contract Breach, and Job Satisfaction, *The*

International Journal of Human Resource, Management, Januari 2014: hal. 1-19.

Restubog, Simon Llyod D., Prashant Bordia, dan Sarbari Bordia, 2009, The Interactive Effect of Procedural Justice and Equity Sensitivity in Predicting Responses to Psychological Contract Breach: An interactionist Perspective. *J Bus Psychol*, Maret: pp 165-178.

Robinson, Sandra L. dan Elizabeth Wolfe Morrison, 2000, The Development of Psychological Contract Breach and Violation: A Longitudinal Study. *Journal of Organizational Behaviour* 21, Maret: pp 525-546.

Robinson, Sandra L. dan Denise M. Rousseau, 1994, Violating The Psychological Contract: Not The Exception But The Norm, *Journal of Organization Behaviour*, Vol. 15: 245-259.

Sadiq, Sibgha, 2014, Relationships Between Psychological Contract Violation, Supervisory Support, Psychological Contract Breach, and Organizational Citizenship Behaviour, *IOSR Journal of Business and Management*, Volume 16 Issue Ver.I: pp 48-53.

Sarwono, Jonathan, 2006, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*, Yogyakarta: Graha Ilmu.

Suazo, Mark M., 2009, The Mediating Role of Psychological Contract Violation On The Relations Between Psychological Contract Breach and Work-Related Attitudes and Behaviours. *Journal of Managerial Psychology*, Volume 24 Nomor 2, Maret: pp 136-160.

Sunyoto, Danang, 2013, *Metode dan Instrumen Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, Yogyakarta: CAPS.

- Turnley, William H. Dan Daniel C. Feldman, 1999, The Impact of Psychological Contract Violations on Exit, Voice, Loyalty, and Neglect, *Human Relations*, Volume 52 Nomor 7, Juli: pp 895-922.
- Wibowo, Wahyudi, 2008, Survey Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. BHP. *Procidy National Conference on Management Research*. Fakultas Bisnis Universitas Pelita Harapan Surabaya.
- Widarjono, Agus, 2010, *Analisis Statistika Multivariat Terapan*, Yogyakarta: UPP STIM YKPN.