

SKRIPSI

**PENGARUH PEMENUHAN KONTRAK PSIKOLOGIS
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PERILAKU
KEWARGANEGARAAN ORGANISASI DI PT DGP**



DIAJUKAN OLEH:

**NAMA : ROSALINA DEVIANA
NPM : 115200115**

**UNTUK MEMENUHI SEBAGAI DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA
2023**

SKRIPSI

**PENGARUH PEMENUHAN KONTRAK PSIKOLOGIS
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PERILAKU
KEWARGANEGARAAN ORGANISASI DI PT DGP**



DIAJUKAN OLEH:
NAMA : ROSALINA DEVIANA
NPM : 115200115

**UNTUK MEMENUHI SEBAGAI DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA
2023**

SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : Rosalina Deviana

NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115200115

Program Studi : S1 Manajemen



Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 12 Desember 2023

Rosalina Deviana

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : ROSALINA DEVIANA
NIM : 115200115
PROGRAM / JURUSAN : SI / MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PEMENUHAN KONTRAK
PSIKOLOGIS DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP PERILAKU
KEWARGANEGARAAN ORGANISASI DI
PT DGP

Jakarta, 11 Desember 2023

Pembimbing,


(...I. GEDE ADIPUTRA

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : Rosalina Deviana
NIM : 115200115
PROGRAM/JURUSAN : S1 / Manajemen
KONSENTRASI : Sumber Daya Manusia
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PEMENUHAN KONTRAK
PSIKOLOGIS DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP PERILAKU KEWARGANEGARAAN
ORGANISASI DI PT DGP

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 12 Januari 2024 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : Rodhiah Dra., M.M.
2. Anggota Penguji : Khairina Natsir Drs., M.M.

Jakarta, 23 Januari 2024
Pembimbing,


(I Gede Adputra Drs., M.M., Dr.)

ABSTRACT

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA**

- (A) ROSALINA DEVIANA (115200115)
- (B) *THE INFLUENCE OF PSYCHOLOGICAL CONTRACT FULFILLMENT AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR IN PT DGP*
- (C) xiv + 69 Pages
- (D) *BUSSINES MANAGEMENT*
- (A) (E) *Abstract: The importance of effective human resource management in order to produce optimal work performance and output. The purpose of this research is to explore the problems studied, namely to analyze the influence of Psychological Contract Fulfillment and Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior. The sampling technique used was purposive sampling with a sample of 40 PT DGP employees. Hypothesis testing in this research uses PLS-SEM processed with SMART PLS 4.0. The results of this research are that Fulfillment of the Psychological Contract has no effect on Organizational Citizenship Behavior. In contrast, Organizational Culture has a significant and positive effect on Organizational Citizenship Behavior.*
- (F) *References 47 (1990-2023)*
- (G) Dr I Gede Adiputra, MM

ABSTRAK

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA**

- (A) ROSALINA DEVIANA (115200115)
- (B) PENGARUH PEMENUHAN KONTRAK PSIKOLOGIS & BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KEWARGANEGARAAN ORGANISASI DI PT DGP
- (C) xiv +69 Halaman
- (D) BISNIS MANAJEMEN
- (A) (E) Abstrak: Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang efektif agar dapat menghasilkan kinerja dan output kerja yang optimal. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendalami masalah-masalah yang diteliti, yaitu menganalisis pengaruh Pemenuhan Kontrak Psikologis dan Budaya Organisasi terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi. Teknik sampling yang digunakan adalah Purposive sampling dengan sampel berjumlah 40 orang karyawan PT DGP. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan PLS-SEM yang diolah dengan SMART PLS 4.0. Hasil penelitian ini adalah Pemenuhan Kontrak Psikologis tidak berpengaruh terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi, sedangkan Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi.
- (F) Daftar Pustaka 47 (1990-2023)
- (G) Dr I Gede Adiputra, MM

HALAMAN MOTTO

“Everything will be okay, everything will be okay.”

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan
untuk kedua orang tua saya, kakak,
diri saya sendiri dan semua orang-orang
yang saya kasihi.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas kasih dan karunia-Nya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik guna memenuhi syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuannya dalam menyelesaikan skripsi ini, khususnya kepada :

1. Bapak Dr I Gede Adiputra, MM. selaku dosen pembimbing yang dengan sabar telah meluangkan waktu beserta tenaganya untuk memberikan arahan, bimbingan, dan motivasi yang sangat berguna dalam penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widioatmodjo, S.E., M.M., MBA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Franky Slamet S.E., M.M. selaku Kepala Program Studi S1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
4. Seluruh dosen di Universitas Tarumanagara yang telah mengajar dan memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat kepada penulis selama mengikuti kegiatan perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
5. Papa, Mama, dan Cici yang selalu memberikan doa, dukungan, motivasi, serta bantuan kepada penulis sejak awal masa perkuliahan hingga selesainya skripsi ini.
6. Teman terbaik saya Steven Wunaka yang telah menemani saya selama menjalani seluruh waktu perkuliahan.

Jakarta, 21 Desember 2023

Rosalina Deviana

DAFTAR ISI

Halaman

SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
ABSTRACT	v
ABSTRAK	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Permasalahan	1
1. Latar Belakang Masalah	1
2. Identifikasi Masalah	6
3. Batasan Masalah	7
4. Rumusan Masalah	7
B. Tujuan dan Manfaat	7
1. Tujuan	7
2. Manfaat	8
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Gambaran Umum Teori	9
B. Definisi Konseptual Variabel	10
1. Perilaku Kewarganegaraan Organisasi	10
2. Pemenuhan Kontrak Psikologis	13
3. Budaya Organisasi	15
C. Kaitan Antar Variabel-Variabel	18
D. Penelitian Yang Relevan	21
E. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis	25
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	27

A.	Desain Penelitian	27
B.	Populasi, Teknik Pengambilan Sampel dan Ukuran Sampel	27
C.	Operasionalisasi Variabel dan Instrumen	28
1.	Pemenuhan Kontrak Psikologis	29
2.	Budaya Organisasi.....	30
3.	Perilaku Kewarganegaraan Organisasi	31
D.	Analisis Validitas dan Reliabilitas	34
1.	Hasil Analisis Validitas	35
2.	Hasil Analisis Reliabilitas	39
E.	Teknik Analisis Data.....	39
1.	Uji Kesesuaian Model / Goodness of Fit Test (F-Test).....	39
2.	Uji Statistik Deskriptif	40
3.	Pengujian Hipotesis	40
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....		41
A.	Analisis	41
1.	Deskripsi Subjek Penelitian.....	41
2.	Statistik Deskriptif.....	44
3.	Hasil Analisis Data	47
B.	Bahasan Temuan.....	53
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		56
A.	Kesimpulan	56
B.	Keterbatasan.....	56
C.	Saran.....	56
DAFTAR PUSTAKA.....		57
LAMPIRAN		62
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		73
HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN		Error! Bookmark not defined.

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	23
Tabel 3.1 Operasional Variabel Pemenuhan Kontrak Psikologis.....	29
Tabel 3.2 Operasional Variabel Budaya Organisasi	30
Tabel 3.3 Operasional Variabel Perilaku Kewarganegaraan Organisasi	32
Tabel 3.4 Skala Likert	34
Tabel 3.5 Hasil Nilai <i>Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)</i>	35
Tabel 3.6 Hasil Nilai <i>Average Variance Extracted</i>	36
Tabel 3.7 Hasil Nilai <i>Cross Loading</i>	36
Tabel 3.8 Hasil Nilai <i>Cross Loading</i> Akhir	38
Tabel 3.9 Hasil Analisis Reliabilitas	39
Tabel 4.1 Uji Statistic Descriptive Variabel Pemenuhan Kontrak Psikologis	44
Tabel 4.2 Uji Statistic Descriptive Variabel Budaya Organisasi.....	45
Tabel 4.3 Uji Statistic Descriptive Variabel Perilaku Kewarganegaraan Organisasi	46
Tabel 4.4 Hasil Koefisien Determinasi	48
Tabel 4.5 Hasil Uji Effect Size	49
Tabel 4.6 Hasil Path Coefficients.....	50

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	25
Gambar 3.1 Struktur Organisasi PT DGP Tahun 2023.....	28
Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	41
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	Error!
Bookmark not defined.	
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	Error!
Bookmark not defined.	
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.....	Error!
Bookmark not defined.	
Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ..	43
Gambar 4.6 Hasil Bootstrapping.....	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner	62
Lampiran 2 : Hasil Data Kuesioner	67
Lampiran 3 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	72

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang Masalah

Di zaman ini persaingan bisnis yang semakin ketat membuat semua pelaku bisnis berusaha sebaiknya untuk mempertahankan dan meningkatkan bisnisnya menuju tingkatan yang lebih tinggi. Para pelaku bisnis atau wirausaha tidak dapat menghindari persaingan di dunia bisnis zaman ini yang sifatnya dinamis (Rahmah, 2023). Kunci dalam menggerakkan roda organisasi sehingga dapat berjalan secara dinamis adalah sumber daya manusia (Sunarya, 2022). Perusahaan dalam mencapai visi dan misinya salah satunya membutuhkan tenaga kerja yang berkualitas (Latifah, 2020).

Pada sekarang ini terkadang sulit mendapatkan tenaga kerja manusia yang bermutu sehingga mengakibatkan rendahnya produktivitas perusahaan, memberikan dampak besar yaitu perusahaan semakin menginginkan tenaga kerja yang dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam sehari-harinya (Mukminin et al., 2020).

Sumber daya manusia yang diharapkan perusahaan haruslah yang dapat menyaingi perusahaan kompetitor lainnya. Dalam kesehariannya, seorang karyawan dapat dilihat apakah yang dilakukannya hanyalah pekerjaan pokok saja, tanpa adanya tambahan pekerjaan diluar kewajibannya (Maharani & Handayani, 2020).

Memiliki divisi yang mengatur sumber daya manusia berperan besar didalam mengatur hubungan serta kinerja yang efektif dan efisien agar terwujudnya visi dan misi perusahaan (Hasibuan, 2019). Sumber daya manusia dipandang sebagai pusat keunggulan kompetitif dan nilai tambah perusahaan terhadap kemajuan perusahaan (Collins, 2021). Kebijakan sumber daya manusia dalam perusahaan dapat menciptakan iklim unik yang membentuk dan mengarahkan karyawan untuk berkembang serta meningkatkan kemampuan

dan keterampilan ke perilaku tertentu dengan tujuan perkembangan perusahaan (Bowen & Ostroff, 2004).

Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang efektif agar dapat menghasilkan kinerja dan *output* kerja yang optimal. Kepuasan kerja dapat dirasakan oleh karyawan apabila Perusahaan sanggup mewujudkan jauh lebih dari apa yang diinginkan karyawan (Suryadi & FoEH, 2022). Menurut Sunyoto, beban kerja yang berlebihan dapat memunculkan perasaan tegang pada seseorang, yang kemudian berdampak pada penurunan kinerja dikarenakan tidak sesuai nya tingkat kemampuan yang dimiliki (Siallagan et al., 2020). Pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai kunci keberhasilan di dalam suatu badan atau perusahaan yang memiliki sumber daya manusia (Limawandoyo & Simanjutak, 2013).

Perilaku Kewarganegaraan Organisasi seringkali diartikan sebagai segala tingkah laku yang memiliki sifat pilihan dan dampaknya dapat meningkatkan efektivitas dalam suatu perusahaan maupun organisasi (Suryadi & FoEH, 2022). Perilaku seseorang yang tidak ada hubungannya dengan penghargaan secara resmi, yang memiliki fungsi untuk mendorong komponen efisien dan efektif dalam organisasi dapat disebut sebagai Perilaku Kewarganegaraan Organisasi.

Ketika seseorang melakukan kegiatan dengan tujuan untuk pemenuhan kewajiban di perusahaan maka hal tersebut adalah perilaku *in role* (Shadiq et al., 2022). Selain perilaku *in role*, sebuah organisasi tentunya ingin agar karyawannya juga memiliki perilaku *extra role* atau Perilaku Kewarganegaraan Organisasi karena kedua perilaku ini dapat berpengaruh positif pada performa karyawan organisasi (Zuhaena & Sumatri, 2022). Pada penelitian terlebih dahulu menyatakan bahwa perusahaan dengan performa lebih tinggi memiliki karyawan yang mempunyai perilaku *ektra role* (Syarief et al., 2017).

Perilaku Kewarganegaraan Organisasi apabila dimiliki oleh sumber daya perusahaan maka dapat membuat perusahaan lebih cepat mencapai tujuannya serta memajukan perusahaan. Namun pada kenyatannya, masih ada karyawan

yang tidak mempunyai Perilaku Kewarganegaraan Organisasi yang baik (Maharani & Handayani, 2020).

Bentuk dari harapan karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja mengenai kewajiban dan tanggung jawab kedua belah pihak merupakan kontrak psikologis (Latifah, 2020). Meningkatnya fleksibilitas kerja dan ketidaksesuaian dengan perjanjian kerja menimbulkan masalah bagi para peneliti dalam pemahaman mengenai pemenuhan kontrak psikologis seorang individu dan dampaknya terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (Lo Presti et al., 2019).

Karyawan yang memiliki ekspektasi pada perusahaannya dapat terlihat dari adanya perjanjian jangka panjang, kepercayaan dan pemenuhan timbal balik, serta lebih aktif dalam berperilaku di luar kewajibannya dengan tujuan untuk meningkatkan efisiensi perusahaan meskipun tidak diwajibkan dan tidak termasuk ke dalam sistem imbalan (Lo Presti et al., 2019). Pemenuhan kontrak psikologis dapat memberikan timbal balik pada komitmen karyawan dan kinerja perusahaan (Lo Presti et al., 2019).

Menurut Raeder, para peneliti menekankan bahwa pentingnya perusahaan memberikan pemenuhan kontrak psikologis karena dapat tercermin dalam bagaimana sikap karyawan saat berorganisasi (Lo Presti et al., 2019). Kontrak psikologis dapat memberikan motivasi tersendiri pada karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien (Latifah, 2020).

Hui menyatakan bahwa penting bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan apa yang ada di dalam kontrak psikologis karyawannya, yang dimana merupakan konsekuensi yang mempengaruhi minat seseorang mau bergabung dan mengembangkan perusahaan (Lo Presti et al., 2019).

Dalam suatu perusahaan adanya digunakan suatu norma atau pedoman yang diwajibkan untuk dijalankan oleh seluruh orang dalam perusahaan tersebut, hal tersebut dikenal dengan budaya organisasi (Mukminin et al., 2020). Perilaku seseorang dapat terbentuk melalui pengaruh dari tempat orang itu berada, misalnya etika, nilai, keyakinan, perilaku sosial yang kemudian menciptakan kultur masyarakat dan sosial (Suryadi & FoEH, 2022).

Dilakukannya peningkatan terhadap budaya kerja yang mendukung di organisasi dapat memberi pengaruh positif pada kinerja karyawan. Menurut Wahyu, budaya organisasi yang mampu menciptakan persahaan hangat serta harmonis sehingga karyawan jadi lebih bersemangat dalam bekerja sehingga akan berdampak pada penyelesaian pekerja dengan lebih baik (Maharani & Handayani, 2020).

Menurut Priansa, suatu sistem penilaian yang berkembang serta dilaksanakan di dalam suatu organisasi, yang menjadikan suatu organisasi memiliki keunikan tersendiri adalah merupakan Budaya Organisasi (Mukminin et al., 2020). Berdasarkan penelitian terdahulu Che'Su menyatakan bahwa adanya dampak positif dari budaya organisasi terhadap yang diberikan kepada Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (Tran, 2023).

Pada penelitian yang dilakukan oleh Ifzal Ahmad dan Mueen Aizaz Zafar (2018) dengan judul "Impact of Psychological Contract Fulfillment on Organizational Citizenship Behavior" mendapatkan hasil bahwa Pemenuhan Kontrak Psikologis berpengaruh terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (Ahmad & Zafar, 2018).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yohanes Suryadi dan John EHI FoEH (2022) yang berjudul "Determinasi Kinerja Pegawai: Organizational Citizenship Behavior (OCB), Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kedisiplinan Kerja, Beban Kerja Dan Budaya Organisasi" yang dimana hasil yang didapatkan dari penelitian tersebut menyimpulkan variabel Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi karyawan SMK Santo Aloisius Ruteng (Suryadi & FoEH, 2022).

Dalam penelitian ini, penulis memilih PT DGP (Davin Galuh Partner) sebagai objek penelitian tentang Perilaku Kewarganegaraan Organisasi dalam perusahaan yang membuat karyawan memiliki rasa kepedulian terhadap perkembangan perusahaan dengan senang hati mengerjakan pekerjaan yang bukan merupakan kewajibannya. Perusahaan yang telah berdiri sejak 2019, PT Davin Galuh Partner merupakan perusahaan yang berkecimpung di bidang

kuliner Food & Beverages yang mengembangkan brand dengan model bisnis kemitraan atau franchise.

Menurut George waralaba adalah metode tercepat untuk suatu bisnis bertumbuh dan berkembang, dimana ini adalah cara paling mudah untuk melakukan bisnis bagi para pebisnis pemula. Selain itu, dengan digunakannya model bisnis waralaba, maka perusahaan dapat menumbuhkan dan memperluas bisnisnya sendiri dengan membiarkan masuknya bantuan investasi dari orang lain (Aziz et al., 2022).

Brand awal yang rilis yaitu bertepatan pada pandemi COVID19 adalah “BRO KITCHEN” dengan bisnis model cloud kitchen yang channel penjualannya terkonsentrasi melewati aplikasi online (gofood, grabfood, shopee food, etc). Setelah 2 sampai 3 tahun berjalan BRO KITCHEN telah memiliki sekitar 80 outlet yang tersebar di JABODETABEK, Makassar, dan Yogyakarta. Pada tahun 2022, PT Davin Galuh Partner merilis brand “Waroeng Sambal Bakar” dengan produk makanan khas tradisional Indonesia yang penjualannya focus lewat dine in (offline). Brand Waroeng Sambal Bakar di tingkatkan dengan konsep kemitraan. Hingga saat ini Waroeng Sambal Bakar memiliki sekitar 35 outler yang tersebar di JABODETABEK, Medan, Tasikmalaya, Palembang, dan Bali. Waroeng Sambal Bakar memiliki target 50 outlet hingga akhir tahun 2023.

Perusahaan PT Davin Galuh Partner sudah berdiri selama 5 tahun dan telah mengalami perkembangan yang pesat. Keberhasilan perusahaan pastinya tidaklah jauh dari campur tangan serta dari karyawan dengan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi yang ada di dalamnya (Okurame, 2012). Karyawan yang memiliki Perilaku Kewarganegaraan Organisasi yaitu mampu dan mau melaksanakan tugasnya lebih dari tugas wajib mereka adalah sangat dibutuhkan bagi perusahaan yang sukses dikarenakan karyawan tersebut memiliki kinerja melebihi harapan dari perusahaan tersebut (Nyoman et al., 2019) Selain itu, sebelumnya belum ada pihak yang melakukan penelitian tentang Perilaku Kewarganegaraan Organisasi di perusahaan PT Davin Galuh Partner. Selain itu, penulis juga menemukan beberapa permasalahan yang

terjadi di dalam perusahaan selama melakukan pengamatan dan observasi pada perusahaan.

Penelitian ini dapat menguatkan hasil dari penelitian-penelitian sebelumnya yang mendapati bahwa ditemukannya pengaruh positif dalam Pemenuhan Kontrak Psikologis terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi. Selain itu, adanya pengaruh positif Budaya Organisasi terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi.

Didasarkan dengan hal-hal yang dijabarkan di dalam penjelasan latar belakang di atas, maka penelitian ini mengambil judul “Pengaruh Pemenuhan Kontrak Psikologis dan Budaya Organisasi terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi di PT DGP” pada karyawan di PT DGP (Davin Galuh Partner).

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan dengan penjelasan latar belakang diatas maka berikut adalah masalah-masalah yang dapat diidentifikasi dan ditemukan :

- a. Turnover karyawan yang tinggi membuat perlunya perusahaan harus segera dapat memenuhi kekosongan yang ada.
- b. Perlunya waktu yang cukup lama untuk adaptasi karyawan terhadap budaya kerja di perusahaann.
- c. Karyawan kurang memiliki minat untuk mengerjakan hal yang bukanlah kewajibannya.
- d. Kurangnya pengetahuan karyawan tentang kewajiban dan haknya.
- e. Lingkungan kerja karyawan yang tidak nyaman.
- f. Kurangnya fasilitas kerja yang diberikan perusahaan.
- g. Pada saat jam kerja seringkali karyawan mengerjakan hal lain diluar kewajiban kerja nya.
- h. Karyawan merasa kurang adanya penghargaan dan pengakuan dari perusahaan.

3. Batasan Masalah

Supaya penelitian ini mampu dilaksanakan secara terarah dan mencapai hasil yang

baik, oleh karena itu peneliti membatasi jangkauan penelitian agar tidak terlampaui luas, Berikut batasan yang diterapkan pada penelitian ini adalah :

- a. Subjek penelitian merupakan para karyawan tetap yang bekerja di Kantor Pusat PT Davin Galuh Partner.
- b. Objek penelitian yang digunakan adalah Pemenuhan Kontrak Psikologis dan Budaya Organisasi merupakan variabel independen dan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi sebagai variabel dependen.
- c. Penelitian ini hanya menggunakan metode penelitian kuantitatif tanpa adanya tambahan dari metode penelitian kualitatif.

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang, identifikasi serta pembatasan masalah yang telah dibahas sebelumnya , maka sebagai berikut rumusan masalah dari penelitian ini :

- a. Apakah Pemenuhan Kontrak Psikologis berpengaruh terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi di PT DGP?
- b. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi di PT DGP?

B. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mendalami permasalahan yang akan diteliti. Hasil yang akan didapatkan dari penelitian ini diharapkan agar dapat digunakan untuk:

- a. Untuk menganalisis pengaruh Pemenuhan Kontrak Psikologis terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi di PT DGP
- b. Untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi di PT DGP

2. Manfaat

Manfaat yang didapatkan dari dilaksanakannya penelitian ini adalah agar hasil dari penelitian ini dapat bermanfaat untuk :

- a. Manfaat praktisi penelitian ini adalah agar dapat memberikan informasi-informasi serta masukan yang berguna dalam ilmu pengetahuan Sumber Daya Manusia tentang Pemenuhan Kontrak Psikologis dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi di PT Davin Galuh Partner.
- b. Manfaat Akademisi penelitian ini diharapkan akan berguna dan bermanfaat sebagai bahan referensi maupun pustaka yang dapat berguna bagi terjadinya pengembangan pada penelitian selanjutnya, khususnya penelitian yang berhubungan dengan Pemenuhan Kontrak Psikologis dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, I., & Zafar, M. A. (2018). Impact of psychological contract fulfillment on organizational citizenship behavior: Mediating role of perceived organizational support. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30(2), 1001–1015. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-12-2016-0659>
- Aziz, N. A. A., Hizam-Hanafiah, M., Hasbollah, H. R., Aziz, Z. A., & Hussin, N. S. N. (2022). Understanding the Survival Ability of Franchise Industries during the COVID-19 Crisis in Malaysia. *Sustainability (Switzerland)*, 14(6). <https://doi.org/10.3390/su14063212>
- Berkhout, C., Berbra, O., Favre, J., Collins, C., Calafiore, M., Peremans, L., & Van Royen, P. (2022). Defining and evaluating the Hawthorne effect in primary care, a systematic review and meta-analysis. In *Frontiers in Medicine* (Vol. 9). Frontiers Media S.A. <https://doi.org/10.3389/fmed.2022.1033486>
- Birtch, T. A., Chiang, F. F. T., & Van Esch, E. (2016). A social exchange theory framework for understanding the job characteristics–job outcomes relationship: the mediating role of psychological contract fulfillment. *International Journal of Human Resource Management*, 27(11), 1217–1236. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1069752>
- Bowen, D. E., & Ostroff, C. (2004). Understanding HRM-firm performance linkages: The role of the “strength” of the HRM system. In *Academy of Management Review* (Vol. 29, Issue 2, pp. 203–221). Academy of Management. <https://doi.org/10.5465/AMR.2004.12736076>
- Collins, C. J. (2021). Expanding the resource based view model of strategic human resource management. *International Journal of Human Resource Management*, 32(2), 331–358. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1711442>
- Dartey-Baah, K., Anlesinya, A., & Lamptey, Y. (2019). Leadership behaviors and organizational citizenship behavior: The mediating role of job involvement. *International Journal of Business*, 24(1), 74–95. <https://ijb.cyut.edu.tw/var/file/10/1010/img/865/V241-4.pdf>
- Ernawati. (2019). Pengaruh Pemenuhan Kontrak Psikologis Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Yang Dimediasi Oleh Perceived Organizational Support Pada Kantor Pusat Waroeng Spesial Sambal Di Sleman.
- Ghozali, I. & Kusumadewi, A. (2023) Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi menggunakan Program SMARTPLS 4.0 untuk Penelitian Empiris
- Grego-Planer, D. (2019). The relationship between organizational commitment and organizational citizenship behaviors in the public and private sectors. *Sustainability (Switzerland)*, 11(22). <https://doi.org/10.3390/su11226395>
- Griffin, E. (2015). Pengantar Bisnis Edisi Kesepuluh.
- Hermawan. (2016). *Metode Penelitian Bisnis : Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif*. Media Nusa Creative.

- Ilahi, M. W. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gapura Cabang Pekanbaru. SKRIPSI.
- Jufri, A., Hadiwibowo, I., Ekonomi, F., Muhammadiyah Cirebon, U., & Author, C. (2022). *Peran Kontrak Psikologis Menuju Perilaku OCB Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja* (Vol. 6, Issue 2).
<http://studentjournal.umpo.ac.id/index.php/isoquant>
- Khaola, P. P., & Rselimo, M. (2020). The Effects of Organisational Climate, Psychological Contract Breach and Communication on Individual Research Productivity. *International Journal of African Higher Education*, 2(1), 101–134. <https://doi.org/10.1080/13538322.2016>
- Kvitne, M. B. (2017). Development of organizational citizenship behavior and the effect of psychological contract fulfillment: A multilevel longitudinal study. University of Oslo.
- Latifah, (2020). Pengaruh Kontrak Psikologis, Motivasi, Dan Person-Organizational Fit (Po-Fit) Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Boyolali) SKRIPSI.
- Lestari, M. R., & Kurniawan, S. F. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap organizational citizenship behavior (OCB). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani*, 3(1), 81-95.
<https://doi.org/10.51353/jmbm.v3i1.544>
- 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).
<https://doi.org/10.3390/ijerph17072208>
- Limawandoyo, E. A., Simanjutak, A. (2013). Pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia pada PT. Aneka sejahtera engineering. *Jurnal Manajemen Bisnis Petra*, Vol. 1(2)
- Lo Presti, A., Manuti, A., & Briscoe, J. P. (2019). Organizational citizenship behaviors in the era of changing employment patterns: The complementary roles of psychological contracts and protean and boundaryless careers. *Career Development International*, 24(2), 127–145.
<https://doi.org/10.1108/CDI-05-2018-0137>
- Luly, C. S. (2016). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Volume 4, No.3* .
- Maharani, I., & Handayani, A. (2020). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Iklim Organisasi dengan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (Ocb) pada Karyawan PT. Telkom. *Psisula: Prosiding Berkala Psikologi*, 1. <https://doi.org/10.30659/psisula.v1i0.7683>
- Maysarah, S., Rahardjo, M., Manajemen, J., Ekonomika, F., Bisnis, D., Diponegoro, U., & Soedharto, J. (2015). ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEADILAN ORGANISASI, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP

- BEHAVIOR (Studi Pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 4 Semarang). *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*, 4, 1–14.
<http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Mukminin, A. A., Semmaila, B., & Ramlawati, R. (2020). Point of View Research Management Effect of Education and Training, work discipline and Organizational Culture on Employee Performance. In *Point of View Research Management* (Vol. 1, Issue 3).
<https://journal.accountingpointofview.id/index.php/povrema>
- Nyoman, I., Putra Mahardika, B., Made, I., & Wibawa, A. (2019). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN*. 8(1), 7340–7370.
<https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i1.p14>
- Okurame, D. (2012). Impact of career growth prospects and formal mentoring on organisational citizenship behaviour. *Leadership and Organization Development Journal*, 33(1), 66–85.
<https://doi.org/10.1108/01437731211193124>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *The Leadership Quarterly*, 1(2), 107–142. [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(90\)90009-7](https://doi.org/10.1016/1048-9843(90)90009-7)
- Pratiwi, I. (2013). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Komitmen organisasi Sebagai variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Kantor PT Telekomunikasi Indonesia Wilayah Jateng dan DIY). Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- Rachman, C. A. Y. (2020) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Di Bappeda Kabupaten Bangkalan. Undergraduate thesis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Rahmah, L. (2023). Penerapan Teori human motivation model Untuk Memahami Sumber Motivasi Kerja Karyawan. *Journal of Islamic and Contemporary Psychology (JICOP)*, 3(1s), 84-99.
<https://doi.org/10.25299/jicop.v3i1s.12348>
- Riggio, R. E. (2018). *Introduction to Industrial / Organizational Psychology*. www.routledge.com/cw/riggio,
- Rousseau, D. M., Hansen, S. D., & Tomprou, M. (2018). A dynamic phase model of psychological contract processes. *Journal of Organizational Behavior*, 39(9), 1081–1098. <https://doi.org/10.1002/job.2284>
- Robbins, S., & Judge, T. A. (2014). Perilaku Organisasi.
- Shadiq, A., Rosita, S., & Lubis, T. A. (2022) Pengaruh reward dan recognition untuk meningkatkan in role dan extra role behavior karyawan yang dimediasi oleh employee. *Jurnal Paradigma Ekonomika* Vol.17.No.2, April–Juni 2022ISSN: 2085-1960 (print); 2684 -7868

- Setiawan, H. (2016). Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Pelayanan dan Kepercayaan Terhadap Kepuasan Nasabah dan Loyalitas Nasabah Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening. *Journal Of management* 2 (2), 2016.
- Siallagan, B., & Isnaniah, M. &. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lariz Depari Hotel Medan Effect of Training and Work Environment on Employee Performance of Lariz Depari Hotel Medan. In *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)* (Vol. 1, Issue 1). <http://jurnalmahasiswa.uma.ac.id/index.php/jimbi>
- Simanjuntak, G. R., & Asnur, L. (2023). Pengaruh Variasi Menu Breakfast terhadap Kepuasan Tamu di Grand Basko Hotel Padang.
- Sobaih, A. E. E., Ibrahim, Y., & Gabry, G. (2019). Unlocking the black box: Psychological contract fulfillment as a mediator between HRM practices and job performance. *Tourism Management Perspectives*, 30, 171–181. <https://doi.org/10.1016/j.tmp.2019.03.001>
- Sugiyono. 2019. "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D." Bandung: ALFABETA.
- Sunarya, F. R. (2022). Urgensi Teori Hirarki Kebutuhan dari Abraham Maslow Dalam Sebuah Organisasi. *SALAM: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-i*, 9(2), 647–658. <https://doi.org/10.15408/sjsbs.v9i3.25916>
- Suryadi, Y., FoEH, J. E. (2022). *DETERMINASI KINERJA PEGAWAI: ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB), KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, KEDISIPLINAN KERJA, BEBAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI: (SUATU KAJIAN STUDI LITERATUR MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA)*. 3(6). <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i6>
- Syarief, A., Manajemen, D., Ekonomi, F., Manajemen, D., Pertanian, I., Kampus, B., Bogor, D., & Sukmawati, A. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Perilaku Kewargaan Organisasi M. Syamsul Maarif*.
- Tentama, F. (2018). PENGUJIAN VALIDITAS DAN RELIABILITAS KONSTRUK PADA ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR. In *Terakreditasi B oleh DIKTI* (Vol. 15, Issue 1).
- Tran, Q. H. N. (2023). Explore the relationship between leadership skills, organizational citizenship behavior and organizational culture in Vietnamese public organizations. *Industrial and Commercial Training*, 55(3), 309–323. <https://doi.org/10.1108/ICT-10-2022-0078>
- Turnley, W. (2003). The Impact of Psychological Contract Fulfillment on the Performance of In-Role and Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Management*, 29(2), 187–206. doi:10.1016/s0149-2063(02)00214-3
- Wira S. P. E., & Supartha, I. W. G. (2019). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP OCB DIMEDIASI OLEH KOMITMEN ORGANISASIONAL. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(12), 7134. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i12.p12>

- Wirawan. (2014). *Kepemimpinan, Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian : Contoh Aplikasi untuk Kepemimpinan Wanita, Organisasi Bisnis, Pendidikan dan Militer*. Jakarta: Raja grafindo Persada.
- Zuhaena, F., & Sumatri, Pe. (2022). *Majalah Ilmiah Manajemen & Bisnis Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada UMKM Kabupaten Banyumas*.