

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dukungan pengembangan atasan terhadap kesediaan untuk dipekerjakan secara internal dimediasi oleh kontrak psikologis. Teori utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah kontrak psikologis yang terdiri dari dua konstruk yaitu pemenuhan janji pengembangan dan inducemen pengembangan yang dirasakan. Pemenuhan janji pengembangan mencerminkan perbedaan antara janji pengembangan dengan inducemen pengembangan yang diberikan perusahaan, sedangkan inducemen pengembangan merupakan pengembangan yang secara nyata sudah diberikan perusahaan kepada karyawan. Dalam konteks penelitian ini kedua konstruk tersebut dinilai penting untuk memprediksi hubungannya dengan dukungan pengembangan atasan dan kesediaan karyawan untuk dipekerjakan secara internal. Penelitian ini dilakukan pada PT. TKS, sebuah perusahaan manufaktur di Indonesia. Responden penelitian merupakan karyawan tetap dengan jumlah sampel yang diperoleh sebesar 147 responden. Dengan melakukan uji regresi linear sederhana dan uji mediasi diperoleh hasil bahwa kontrak psikologis yang berpengaruh signifikan pada kesediaan untuk dipekerjakan secara internal adalah konstruk inducemen pengembangan yang dirasakan, sedangkan konstruk pemenuhan janji pengembangan tidak berpengaruh signifikan pada kesediaan untuk dipekerjakan secara internal.

Kata kunci: kontrak psikologis, pemenuhan janji pengembangan, inducemen pengembangan yang dirasakan, kesediaan untuk dipekerjakan secara internal.

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of developmental supervisor support on willingness to be internally employable mediated by psychological contracts. The main theory used in this study is the psychological contract which consists of two constructs namely developmental promise fulfillment and the perceived developmental inducement. Developmental promise fulfillment reflects the difference between perceived developmental promise and perceived developmental inducement given by the company, while perceived developmental inducement are developments that have actually been given by the company to employees. In the context of this study, both constructs were considered important for predicting the relationship between developmental supervisor support and employee willingness to be internally employable. This research was conducted at PT. TKS, a manufacturing company in Indonesia. The research respondents were permanent employees with a total sample of 147 respondents. By conducting simple linear regression tests and mediation tests, the results show that the psychological contract that has a significant effect on the willingness to be internally employable is the perceived developmental inducement, while the developmental promise fulfillment has no significant effect on the willingness to be internally employable.

Keywords: psychological contract, developmental promise fulfillment, perceived developmental inducement, willingness to be internally employable.