

## Intisari

Studi ini dilakukan untuk meneliti pengaruh kontrak psikologis relasional, kontrak psikologis seimbang dan kontrak psikologis transaksional terhadap keterikatan karyawan di RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro, Klaten pada masa pandemi Covid-19. Studi ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan metode *non-probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Pengambilan sample pada studi ini dilakukan secara daring melalui *platform google form*. Responden penelitian merupakan karyawan yang bekerja pada RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro, Klaten sebanyak 114 orang. Namun empat orang harus dieksklusi karena tidak memenuhi syarat untuk menjadi responden sehingga jumlah responden yang memenuhi syarat sebanyak 110 orang. Terdapat tiga simpulan pada studi ini, yang pertama adalah kontrak psikologis relasional memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan. Kedua, kontrak psikologis seimbang memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan. Terakhir, Kontrak psikologis transaksional secara negatif dan signifikan berpengaruh terhadap keterikatan kerja karyawan. Untuk memelihara kontrak psikologis (secara keseluruhan) agar tetap baik dengan organisasi menyediakan kesempatan untuk berkembang, pekerjaan yang sesuai, keadilan dalam organisasi dan bimbingan, jumlah gaji yang sesuai dan keamanan. Jika semua itu telah dipenuhi maka, keterikatan karyawan akan terbangun karena karyawan melihat adanya hubungan timbal balik yang baik antara pihak karyawan dan RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro, Klaten.

Kata Kunci: Keterikatan Kerja Karyawan, Kontrak Psikologis Relasional, Kontrak Psikologis Seimbang, Kontrak Psikologis Transaksional, Covid-19.

## **Abstract**

This study aimed to examine the effect of relational psychological, psychological contracts, and transactional psychological contracts on employee engagement at dr. Soeradji Tirtonegoro, Klaten during the Covid-19 pandemic. This study was quantitative research that using a non-probability sampling method with a purposive sampling technique. Research respondents were employees who worked at RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro, Klaten as many as 114 people. However, four people might be excluded because they did not meet the requirements to become respondents so that the number of respondents who met the requirements was 110 people. There are three conclusions in this study, the first is that relational psychological contracts have a significant positive effect on employee engagement. Second, balanced psychological contract has a significant positive effect on employee engagement. Lastly, the transactional psychological contract has a negative and significant impact on employee engagement. To maintain (overall) psychological contract to stay good, organizations are required to provide opportunities for growth, suitable employment, fairness in organization and counseling, appropriate wages, and security. If all of these have been fulfilled, the employee's engagement will be built because the employee sees a good reciprocal relationship between the employee and RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro, Klaten.

**Keywords:** Employee Work Engagement, Relational Psychological Contract, Balanced Psychological Contract, Transactional Psychological Contract, Covid-19.