

**PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CONTRACT BREACH* DAN
TRUST IN ORGANIZATION TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI STUDI
PADA PEGAWAI PPPK PEMERINTAH KOTA PARIAMAN**

TESIS



Diajukan oleh :

KHANSA PRIMA SANDRA M

2320522073

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ANDALAS
PADANG
2026**

**PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CONTRACT BREACH* DAN
TRUST IN ORGANIZATION TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI STUDI
PADA PEGAWAI PPPK PEMERINTAH KOTA PARIAMAN**

TESIS

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen
Pada Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Andalas*



Diajukan oleh :

KHANSA PRIMA SANDRA M

2320522073

**Pembimbing I : Hendra Lukito, SE, MM, Ph.D
Pembimbing II : Prof. Dr. Harif Amali Rivai, SE, M.Si**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ANDALAS
PADANG
2026**

**Pengaruh *Psychological Contract Breach* Dan
Trust In Organization Terhadap *Employee Engagement*
Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Studi Pada Pegawai PPPK Pemerintah
Kota Pariaman**

Tesis oleh Khansa Prima Sandra M

**Pembimbing1: Hendra Lukito, SE, MM, Ph.D
Pembimbing2: Prof. Dr. Harif Amali Rivai, SE, M.Si**

ABSTRAK

Keberhasilan reformasi birokrasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik sangat ditentukan oleh tingkat keterlibatan kerja (*employee engagement*) aparatur sipil negara. Dalam konteks birokrasi modern, keterlibatan pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh aspek struktural dan administratif, tetapi juga oleh faktor psikologis yang membentuk kualitas hubungan antara pegawai dan organisasi. Salah satu isu penting yang kerap muncul dalam hubungan kerja ASN, khususnya Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), adalah persepsi terhadap pemenuhan kontrak psikologis serta tingkat kepercayaan pegawai terhadap organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Psychological Contract Breach* dan *Trust in Organization* terhadap *Employee Engagement* dengan Komitmen Organisasional sebagai variabel mediasi pada PPPK di lingkungan Pemerintah Daerah Kota Pariaman. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *explanatory research* yang berlandaskan *Social Exchange Theory*. Data diperoleh melalui survei kuesioner terhadap 81 PPPK yang bekerja pada lima Organisasi Perangkat Daerah (OPD) strategis di Pemerintah Kota Pariaman, dengan teknik *purposive sampling*. Instrumen penelitian dikembangkan dari indikator yang telah teruji secara empiris dan diukur menggunakan skala Likert lima poin. Analisis data dilakukan dengan metode *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS) untuk menguji hubungan kausal langsung maupun tidak langsung antar variabel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Psychological Contract Breach* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*, sedangkan *Trust in Organization* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*. Selain itu, *Psychological Contract Breach* dan *Trust in Organization* terbukti berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Selanjutnya, Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* serta berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *Psychological Contract Breach* dan *Trust in Organization* terhadap *Employee Engagement*. Temuan penelitian ini menegaskan bahwa keterlibatan kerja PPPK dalam birokrasi pemerintahan daerah tidak hanya ditentukan oleh faktor formal dan regulatif, tetapi sangat dipengaruhi oleh kualitas hubungan psikologis antara pegawai dan organisasi. Oleh karena itu, upaya peningkatan *employee engagement* perlu diarahkan pada pengelolaan ekspektasi pegawai secara realistis, pemenuhan komitmen organisasi, serta penguatan kepercayaan dan komitmen organisasional. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia sektor publik serta menjadi dasar pertimbangan praktis bagi pemerintah daerah dalam merumuskan kebijakan pengelolaan PPPK yang berorientasi pada keterlibatan dan kinerja berkelanjutan.

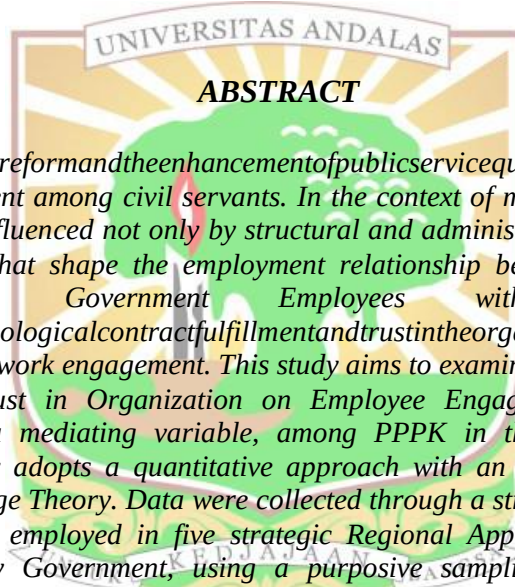
Katakunci: *Psychological Contract Breach*, *Trust in Organization*, Komitmen Organisasional, *Employee Engagement*, PPPK.

The Influence of Psychological Contract Breach and Trust in Organization on Employee Engagement in the Pariaman City Government with Organizational Commitment as a Mediating Variable

Thesis by Khansa Prima Sandra M

Supervisor I: Hendra Lukito, SE, MM, Ph.D

Supervisor II: Prof. Dr. Harif Amali Rivai, SE, M.Si



ABSTRACT

The success of bureaucratic reform and the enhancement of public service quality are closely linked to the level of employee engagement among civil servants. In the context of modern public administration, employee engagement is influenced not only by structural and administrative arrangements but also by psychological factors that shape the employment relationship between individuals and their organizations. Among Government Employees with Work Agreements (PPPK), perceptions of psychological contract fulfillment and trust in the organization constitute critical issues that may affect their work engagement. This study aims to examine the effects of Psychological Contract Breach and Trust in Organization on Employee Engagement, with Organizational Commitment serving as a mediating variable, among PPPK in the Regional Government of Pariaman City. This study adopts a quantitative approach with an explanatory research design grounded in Social Exchange Theory. Data were collected through a structured questionnaire survey administered to 81 PPPK employed in five strategic Regional Apparatus Organizations (OPD) within the Pariaman City Government, using a purposive sampling technique. Measurement instruments were developed based on empirically validated indicators and assessed using a five-point Likert scale. Data analysis was conducted using Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) to examine both direct and indirect relationships among the study variables. The results reveal that Psychological Contract Breach has a significant negative effect on Employee Engagement, whereas Trust in Organization has a significant positive effect on Employee Engagement. In addition, both Psychological Contract Breach and Trust in Organization significantly influence Organizational Commitment. Furthermore, Organizational Commitment is found to have a positive and significant effect on Employee Engagement and to mediate the relationships between Psychological Contract Breach, Trust in Organization, and Employee Engagement. These findings indicate that employee engagement among PPPK in local government institutions is not determined solely by formal regulations and administrative mechanisms but is strongly shaped by the quality of the psychological relationship between employees and their organization. Accordingly, efforts to enhance employee engagement should prioritize realistic management of employee expectations, fulfillment of organizational obligations, and the strengthening of trust and organizational commitment. This study contributes to the public sector human resource management literature and offers practical implications for local governments in designing PPPK management policies oriented toward sustainable engagement and performance.

Keywords: Psychological Contract Breach; Trust in Organization; Organizational Commitment; Employee Engagement; Government Employees with Work Agreements (PPPK).