

Hubungan Kontrak Psikologis terhadap Etos Kerja dengan Komitmen Karyawan Sebagai Intervening

Sudibyo Aji Narendra Buwana^{1*}, Hardani Widhiastuti²

^{1,2}Program Studi Magister Psikologi, Program Pascasarjana, Universitas Semarang

E-mail korespondensi: ^{1*}snarendrabuwana@gmail.com

Keywords: *employee commitment, psychological contract, work ethic*

Abstract

The main problem behind this research is the decline in the work ethic of employees. The purpose of this study is to empirically test & analyze the effect of the psychological contract relationship on employee commitment, to empirically test & analyze the effect of psychological contracts on work ethic, to empirically test & analyze the effect of employee commitment to work ethic, as well as to test & analyze empirically effect of psychological contracts on work ethic through employee commitment. The method used in this study is a quantitative method. The subjects in this research were 186 people who work in companies with characteristics that match the criteria. Sources of data as well as data collection methods are derived from primary data, namely data obtained from research subjects through the results of questionnaire measurements, interviews, and observations. In this study using research instruments in the form of questionnaires, observations and interviews. In this study, three scales were used, namely the work ethic scale, the employee commitment scale and the psychological contract scale. The analytical technique used in this study is Structural Equation Modeling (SEM) analysis, using the AMOS version 21 program. The conclusion of this study is that psychological contracts have a positive and significant effect on employee commitment, psychological contracts have a positive and significant effect on work ethic, employee commitment has a positive and significant effect on employee work ethic, psychological contracts have an effect on work ethic through employee commitment as an intervening.

Kata kunci: *etos kerja, komitmen karyawan, kontrak psikologis*

Abstrak

Permasalahan utama yang melatarbelakangi penelitian ini adalah menurunnya etos kerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji & menganalisis secara empiris pengaruh hubungan kontrak psikologis terhadap komitmen karyawan, untuk menguji & menganalisis secara empiris pengaruh kontrak psikologis terhadap etos kerja, untuk menguji & menganalisis secara empiris pengaruh komitmen

karyawan terhadap etos kerja, serta untuk menguji & menganalisis secara empiris pengaruh kontrak psikologis terhadap etos kerja melalui komitmen karyawan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Subyek dalam penelitian ini adalah 186 orang yang bekerja pada perusahaan dengan karakteristik yang sesuai dengan kriteria. Metode pengumpulan data berasal dari data-data primer yaitu data yang diperoleh dari subjek penelitian melalui hasil pengukuran angket, wawancara, observasi. Penelitian ini menggunakan instrumen penelitian berupa angket, observasi dan wawancara. Dalam penelitian ini menggunakan tiga skala yaitu skala etos kerja, skala komitmen karyawan dan skala kontrak psikologis. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini analisis *Structural Equation Modeling* (SEM), dengan program bantu AMOS versi 21. Kesimpulan dari penelitian ini adalah kontrak psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan, kontrak psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja, komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan, kontrak psikologis berpengaruh terhadap etos kerja melalui komitmen karyawan sebagai intervening.

Sitasi: Buwana, S. A. N., & Widhiastuti, H. (2023). Hubungan Kontrak Psikologis terhadap Etos Kerja dengan Komitmen Karyawan sebagai Intervening *Jurnal Psikologi: Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan*, 10(1), 190-201. <https://doi.org/10.35891/jip.v10i1.3710>

Pendahuluan

Perusahaan besar dan terkenal telah membuktikan bahwa etos kerja yang militan menjadi salah satu dampak keberhasilan perusahaan. Anoraga (2001) menjelaskan etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Bila individu-individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka etos kerjanya akan cenderung tinggi. Sebaliknya sikap dan pandangan terhadap kerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan, maka etos kerja dengan sendirinya akan rendah (Briliani, 2018).

Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi (Manullang, 2005). Menurut Anoraga (2001) etos kerja

diartikan sebagai pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Berpijak pada pengertian bahwa etos kerja mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh individu atau kelompok dalam memberikan penilaian terhadap kegiatan kerja (Briliani 2018).

Keberadaan etos kerja yang tinggi dalam diri para karyawan dalam suatu perusahaan akan membuat para karyawan tersebut efektif dalam bekerja. Sikap bertanggung jawab, keinginan dan keberanian untuk melakukan inovasi pada proses kerja di perusahaan merupakan perwujudan dari keberadaan etos kerja yang tinggi dalam diri para karyawan (Sutisna, 2012). Etos kerja yang tinggi akan dijadikan prasyarat yang mutlak, yang harus ditumbuhkan dalam kehidupan ini khususnya penyesuaian karyawan dengan tempat dan rekan kerja. Karena hal itu akan membuka pandangan dan sikap menyesuaikan dengan manusianya untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan, tidak berorientasi terhadap mutu atau kualitas kerja yang semestinya (Chaplin, 2001).

Dengan menerapkan sikap dapat menyesuaikan diri dan kepribadian tersebut maka seorang karyawan dapat mencapai hasil kerja yang optimal dan juga kinerja karyawan tersebut akan meningkat. Hasil ini menunjukkan bahwa suatu etos kerja dapat membantu dalam memunculkan dan juga dapat meningkatkan kinerja setiap karyawan sehingga mereka dapat bekerja secara optimal dan apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai. Di sini didapatkan hubungan positif yang sangat signifikan antara etos kerja dengan komitmen karyawan (Cahyadi, 2018). Etos kerja dengan komitmen karyawan memiliki hubungan atau kaitan yang positif. Semakin rendah etos kerja maka akan semakin rendah komitmen karyawan (Wendra dkk., 2019).

Kontrak psikologis berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan. Ketepatan kontrak psikologis yang dilaksanakan mengakibatkan peningkatan komitmen karyawan. Selain itu, kontrak psikologis juga berpengaruh terhadap etos kerja (Briliani & Dwiyantri, 2018). Kontrak psikologis memberikan pengaruh terhadap komitmen (McShane & Glinow, 2011). Komitmen karyawan sangat dipengaruhi oleh kontrak psikologis (Sukmana & Kurniawan, 2020).

Menurut Meyer & Allen (dalam Umam, 2018) faktor yang memengaruhi komitmen organisasi ialah gender, status pernikahan, usia, kebutuhan berprestasi, pengalaman kerja, persepsi individu tentang kompetensinya, tingkat pendidikan dan etos kerja. Selain itu menurut Cahyadi (2018) etos kerja berkaitan dengan komitmen organisasi karena komitmen organisasi dipengaruhi oleh etos kerja. Komitmen organisasi yang baik tidak lepas kaitannya dengan etos kerja yang baik juga (Cahyadi 2018).

Etos kerja merupakan keadaan ketika seseorang melakukan pekerjaan dengan lebih giat sehingga hasil pekerjaan menjadi lebih baik (Prasada dkk., 2020). Menurut Cahyadi (2018) etos kerja yang dimiliki seseorang erat kaitannya dengan perilaku, kepribadian dan karakter dari individu tersebut. Menurut Sinamo (dalam Bawelle & Sepang, 2016) etos kerja merupakan seperangkat perilaku yang berdasar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang teguh dan disertai komitmen yang kuat pada paradigma kerja. Menurut Sinamo (Hadiansyah & Yanwar, 2015) etos kerja merupakan seperangkat perilaku kerja yang positif dan memiliki mutu tinggi yang berasal dari kesadaran dan keyakinan kuat pada pandangan yang sehat. Konsep utama dari kerja itu sendiri mencakup idealisme yang menjadi dasar dari konsep kerja, nilai-nilai yang menggerakkan, prinsip-prinsip yang menentukan, standar-standar yang hendak dicapai dan sikap-sikap yang ditampilkan termasuk di dalamnya kode etik individu, moral dan perilaku (Cahyadi, 2018).

Menurut Petty G.C. (1993), etos kerja memiliki tiga indikator atau karakteristik, yaitu keahlian interpersonal (sopan, bersahabat, gembira, perhatian, menyenangkan, kerja sama, menolong, disenangi, tekun, loyal, rapi, sabar, apresiatif, kerja keras, rendah hati, emosi yang stabil, dan keras kemauan), inisiatif (sopan, bersahabat, gembira, perhatian, menyenangkan, kerja sama, menolong, disenangi, tekun, loyal, rapi, sabar, apresiatif, kerja keras, rendah hati, emosi yang stabil, dan keras kemauan), dan dapat diandalkan (sopan, bersahabat, gembira, perhatian, menyenangkan, kerjasama, menolong, disenangi, tekun, loyal, rapi, sabar, apresiatif, kerja keras, rendah hati, emosi yang stabil, dan keras kemauan).

Hasil penelitian yang dilakukan Putratama & Puspitadewi (2019) tentang Hubungan antara Etos Kerja dan Komitmen Organisasi pada Karyawan PT "X" menyatakan bahwa nilai koefisien korelasi dengan nilai 0,532 ($r_{hitung} > 0,185$) dan nilai signifikansi 0,00 ($p < 0,01$). Artinya, terdapat hubungan antara etos kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan di PT "X". Semakin tinggi etos kerja maka semakin tinggi pula komitmen organisasi. Selain itu, dalam penelitian ini diketahui pula bahwa etos kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 27,9% pada variasi komitmen organisasi karyawan di PT "X".

Hasil penelitian yang dilakukan Sukmana & Kurniawan (2020) tentang Pengaruh Kontrak Psikologis terhadap Komitmen Organisasi Guru SMK Negeri Lampung Barat menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif langsung antara kontrak psikologis terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan Wendra dkk, (2019) tentang Hubungan antara Etos Kerja dengan Komitmen Organisasi Karyawan Lapangan PT BAS menunjukkan bahwa terdapat hubungan atau kaitan positif antara etos kerja dengan komitmen organisasi karyawan lapangan PT BAS. Adapun sumbangan efektifitas etos kerja dengan komitmen organisasi diketahui sebesar 6,4% dengan demikian 93,6% lainnya merupakan sumbangan faktor di luar etos kerja. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa semakin rendah etos kerja maka akan semakin rendah komitmen organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan Cahyadi (2018) tentang Hubungan antara Etos Kerja dengan Komitmen Organisasi Karyawan menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara etos kerja dan komitmen organisasi dengan $r_{hitung} > r_{tabel} = 0,335 > 0,191$ dan $p = 0,000$.

Hasil penelitian yang dilakukan Briliani & Dwiyanti (2018) tentang Kontrak Psikologis dan Etos Kerja pada Karyawan Kontrak menunjukkan F_{hitung} sebesar 35,111 dengan koefisien $p = 0,000$ ($p < 0,01$) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat signifikan kontrak psikologis terhadap etos kerja pada karyawan kontrak di Universitas X dan kontrak psikologis berpengaruh sebesar 42,9 % terhadap etos kerja karyawan kontrak ($R_{square} = 0,429$) sedangkan sisanya 57,1% dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian ini mengeksplorasi atas kesenjangan penelitian sebelumnya. Argumentasi permasalahan yang melatarbelakanginya adalah menurunnya etos kerja karyawan di area kerja di Proyek Strategis Nasional. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh hubungan kontrak psikologis terhadap komitmen karyawan, untuk menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh kontrak psikologis terhadap etos kerja, untuk menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh komitmen karyawan terhadap etos kerja, serta untuk menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh kontrak psikologis terhadap etos kerja melalui komitmen karyawan di area kerja Proyek Strategis Nasional. Penelitian ini mempunyai manfaat bahwa secara empiris penelitian ini akan mampu memprediksi bahwa untuk mengimplementasikan etos kerja yang baik maka kontrak psikologis yang tinggi lebih ditingkatkan serta komitmen karyawan yang tinggi sebagai intervening.

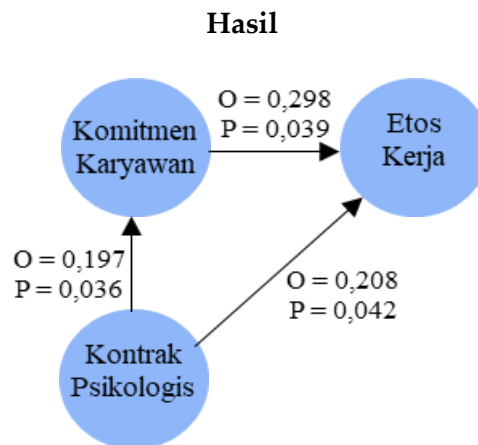
Metode

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sampel yang diambil sebanyak 186 karyawan dari Divisi *Operation* dan *Non Operation/Support*, Usia 20 - 55 th, pendidikan responden/informan adalah minimal SLTA, D4/S1. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah pengambilan sampel *purposive (purposive sampling)*. Penelitian ini dilakukan pada Wilayah Izin Usaha Pertambangan (IUP) Proyek Strategis Nasional (PSN) yang area operasional di lapangan berada di Kecamatan Wolo, Kabupaten Kolaka, Provinsi Sulawesi Tenggara.

Peneliti menggunakan alat pengumpulan data berupa skala dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini menggunakan tiga skala yaitu skala etos kerja, skala komitmen karyawan dan skala kontrak psikologis. Skala etos kerja yang berjumlah 40 aitem memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,860. Skala komitmen karyawan yang berjumlah 14 aitem memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,720. sedangkan skala kontrak psikologis yang berjumlah 14 aitem memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,776.

Analisis data dilakukan dengan tujuan untuk menguji hipotesis dalam rangka penarikan simpulan. Dalam penelitian ini, penerapan analisis deskriptif berkaitan dengan semua variabel yang peneliti teliti yakni kontrak psikologis, komitmen

karyawan, dan etos kerja. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini analisis *Structural Equation Modeling* (SEM), dengan program bantu AMOS versi 21, dengan pertimbangan SEM memiliki kemampuan untuk menggabungkan *measurement model* dengan *structural model* secara simultan dan efisien bila dibandingkan dengan teknik *multivariate* lainnya.



Gambar 1. Pengujian Model Struktural

Metode untuk mengetahui pengaruh antar variabel yang digunakan adalah *bootstrapping*. Pendekatan *bootstrapping* merepresentasi nonparametrik untuk *precision* dari estimasi. Dalam metode Amos 21, pengambilan keputusan untuk menerima ataupun menolak sebuah hipotesis didasarkan pada nilai signifikansi (P Value), dan nilai T – *table*. Dalam metode Amos 21, pengambilan keputusan untuk menerima ataupun menolak sebuah hipotesis didasarkan pada nilai signifikansi (P Value), dan nilai T – *table*. Nilai signifikansi bisa diketahui dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi t statistik. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah jika nilai signifikansi t – *value* > 1.96 dan atau nilai p – *value* < 0.05 pada taraf signifikansi 5% (α 5%) maka H_a diterima dan H_o ditolak, sebaliknya jika nilai t-*value* < 1.96 dan atau nilai p-*value* > 0.05 pada taraf signifikansi 5% (α 5%).

Tabel 1.

Path Coefficient langsung

<i>Jalur</i>	<i>Original Sample (O)</i>	<i>P - Values</i>
Kontrak Psikologis -> Komitmen Karyawan	0,197	0,036
Kontrak Psikologis -> Etos Kerja	0,208	0,042
Komitmen Karyawan -> Etos Kerja	0,298	0,039

Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh kontrak psikologis terhadap komitmen karyawan dilakukan dengan pengujian T tabel. Nilai T pada tabel diperoleh sebesar 2,119 dan pada perhitungan diperoleh sebesar 2,824 sehingga dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara komitmen karyawan dengan kontrak psikologis.
2. Pengaruh kontrak psikologis terhadap etos kerja dilakukan dengan pengujian T tabel. Nilai T pada tabel diperoleh sebesar 2,021 dan pada perhitungan diperoleh sebesar 2,293 sehingga dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja dengan kontrak psikologis.
3. Pengaruh komitmen karyawan terhadap etos kerja dilakukan dengan pengujian T tabel. Nilai T pada tabel diperoleh sebesar 2,144 dan pada perhitungan diperoleh sebesar 2,339 sehingga dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja dengan komitmen karyawan.

Tabel 2.

Nilai R² Variabel Endogen

No.	Variabel	R Square	R Square Adjusted
1	Komitmen Karyawan	0.454	0.373
2	Etos Kerja	0.611	0.631

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa pengaruh kontrak psikologis terhadap komitmen karyawan memberikan nilai sebesar 0,454, yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas komitmen karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabilitas kontrak psikologis berkontribusi sebesar 45,4% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini. Begitu juga dengan model pengaruh kontrak psikologis dan komitmen karyawan terhadap etos kerja memberikan nilai sebesar 0.611, yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk etos kerja dapat dijelaskan oleh

variabilitas konstruk kontrak psikologis dan komitmen karyawan berkontribusi sebesar 61.1%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel di luar penelitian ini.

Diskusi

Pengaruh Kontrak Psikologis terhadap Komitmen Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa konstruk kontrak psikologis memiliki pengaruh positif yang signifikan dengan komitmen karyawan. Nilai $t - 2,824 > 2,119$ dan nilai $p - value 0,036 < 0,05$. Oleh karena itu, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa ada pengaruh kontrak psikologis terhadap komitmen karyawan diterima. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa kontrak psikologis yang dialami oleh karyawan di Proyek Strategis Nasional Kab. Kolaka memengaruhi komitmen mereka kepada Perusahaan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Uza S. & Luluh AK., (2020) yang menyatakan bahwa kontrak psikologis berpengaruh langsung positif terhadap komitmen. Artinya ketepatan kontrak psikologis yang dilaksanakan mengakibatkan peningkatan komitmen. Implikasi dari penelitian ini adalah semakin tinggi tingkat kontrak psikologis maka akan semakin tinggi komitmen karyawan kepada perusahaan.

Pengaruh Kontrak Psikologis terhadap Etos Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa konstruk kontrak psikologis memiliki pengaruh positif yang signifikan dengan etos kerja. Nilai $t - 2,293 > 2,021$ dan nilai $p - value 0,042 < 0,5$. Oleh karena itu, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh kontrak psikologis terhadap etos kerja karyawan diterima. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa kontrak psikologis yang dialami oleh karyawan Proyek Strategis Nasional Kab. Kolaka memengaruhi etos kerja mereka kepada Perusahaan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Briliani & Dwiyantri (2018) tentang kontrak psikologis dan etos kerja pada karyawan kontrak menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara kontrak psikologis terhadap etos kerja pada karyawan kontrak, dan kontrak psikologis berpengaruh sebesar 42,9 % terhadap etos kerja karyawan kontrak ($R^2 = 0,429$)

sedangkan sisanya 57,1% dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Implikasi dari penelitian ini adalah semakin tinggi tingkat kontrak psikologis maka akan berdampak terhadap etos kerja karyawan kepada perusahaan.

Pengaruh Komitmen Karyawan terhadap Etos Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa konstruk komitmen karyawan memiliki pengaruh positif yang signifikan dengan etos kerja. Nilai $t = 2,339 > 2,021$ dan nilai $p - value 0.039 < 0,05$. Oleh karena itu, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh komitmen karyawan terhadap etos kerja karyawan diterima. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa komitmen karyawan yang dialami oleh karyawan Proyek Strategis Nasional Kabupaten Kolaka memengaruhi etos kerja mereka kepada Perusahaan. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Cahyadi (2018) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara etos kerja dan komitmen. Implikasi dari penelitian ini adalah semakin tinggi komitmen karyawan maka akan berdampak terhadap etos kerja karyawan kepada perusahaan.

Pengaruh Kontrak Psikologis Terhadap Etos Kerja Melalui Komitmen Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan dapat dilihat bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kontrak psikologis terhadap etos kerja melalui komitmen karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil *path coefficients* dengan nilai original sampel 0,248 yang menunjukkan angka positif dengan nilai t-statistik 2,958 lebih besar dari 2,21 dan $p - value 0,032 < 0,05$. Dapat diketahui bahwa variabel kontrak psikologis berpengaruh signifikan terhadap variabel etos kerja dengan komitmen karyawan sebagai variabel intervening. Etos kerja akan semakin baik apabila kontrak psikologis dan komitmen karyawan yang semakin tinggi. Semakin tinggi etos kerja maka semakin tinggi pula komitmen karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat Putratama & Puspitadewi (2019) tentang hubungan antara etos kerja dan komitmen karyawan PT "X". Hasil penelitian menyatakan bahwa nilai koefisien korelasi dengan nilai 0,532 ($r \text{ hitung} > 0,185$) dan nilai signifikansi 0,00 ($p < 0,01$). Artinya, terdapat hubungan antara etos kerja dengan

komitmen karyawan di PT "X".

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti, dapat diambil kesimpulan bahwa kontrak psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan, kontrak psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja, komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan dan kontrak psikologis berpengaruh terhadap etos kerja melalui komitmen karyawan sebagai intervening.

Saran

Hasil penelitian ini disarankan agar manajemen dapat meningkatkan komitmen dan etos kerja karyawan agar dapat mendapatkan hasil yang maksimal untuk meningkatkan produktivitas kerja. Selain itu, disarankan agar para karyawan dapat meningkatkan dan komitmen kerja dan etos kerja. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dan masukan atau referensi penelitian lain dengan topik tentang kontrak psikologis, komitmen karyawan, etos kerja. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan faktor lain sebagai variabel yang memengaruhi etos kerja antara lain variabel agama, kondisi lingkungan/geografis, budaya, sosial politik, struktur ekonomi, dan pendidikan yang belum diteliti pada penelitian ini.

Referensi

- Anoraga, Panji. (2001). *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Bawelle, M., & Sepang, J. (2016). Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BRI Cabang Tahuna. *Jurnal Emba*, 4(5), 353–361. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/Emba/article/view/14120>
- Briliani, Anggarini & Retno Dwiyantri. (2018). Kontrak Psikologis Dan Etos Kerja Pada Karyawan Kontrak. *Psycho Idea* 16(1):29–38.
- Cahyadi, M. (2018). Hubungan Antara Etos Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan PT Sabina Tirta Utama Samarinda. *Psikoborneo* 6(4):1–14.
- Chaplin, J. (2001). *Kamus Psikologi*. Bandung: CV Pionir Jaya

- Hadiansyah, A., & Yanwar, R. P. (2015). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT AE. *Jurnal Al-Azhar Indonesia*, 3(2), 150–158.
- Manullang. (2005). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Ghalia Indonesia.
- McShane, S. L. & Glinov, M. A. V. (2011). *Organizational Behaviour 4th Edition*. New York: McGraw-Hill, International Edition.
- Petty, G. C. (1993). Vocational Tehnical Education and The Occupational Work Ethic. *Journal of Industrial Teacher Education*
- Prasada, D., Sunarsi, D., & Teriyan, A. (2020). Pengaruh Etos Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Dhl Logistic Di Jakarta. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(1), 51–59. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.V4i1.6787>
- Putratama, A. Y., & Puspitadewi, N. W. S. (2019). Hubungan Antara Etos Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan Lapangan PT BAS. *Jurnal Kognisia* 2(1):5–8.
- Sukmana, U. & Kurniawan, L. A. (2020). Pengaruh Kontrak Psikologis Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru SMK Negeri Kabupaten Lampung Barat. *Jurnal Manajemen Pendidikan* 7(2):1328–36. doi: 10.21009/jmp.v7i2.1848.
- Sutisna, Entis. (2012). Etos Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan *Jurnal e-lib UNIKOM. Bandung. Vol 5. Hal 12-24.*
- Umam, K. (2018). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wendra, B. N., Dewi, N. S., & Hidayatullah, M. S. (2019). Hubungan Antara Etos Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan Lapangan PT BAS. *Jurnal Kognisia* 2(2013):5–8.