

Etos Kerja dan Komunikasi Pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Universitas Indonesia Timur

Muhammad Zulqifli^{1*)} ; Akhmad Syarifuddin²⁾ ; Kurniawaty³⁾

¹⁾ Universitas Indonesia Timur

^{2,3)} Manajemen, STIE Amkop Makassar
arpal.ikki@gmail.com*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh etos kerja dan komunikasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan Universitas Indonesia Timur sebanyak 105 orang dengan menggunakan metode analisis korelasi. Penelitian ini menemukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari etos kerja dan komunikasi terhadap komitmen organisasi. Korelasi yang paling terbesar terjadi antara komitmen organisasi dengan kemauan sebesar 0.478 dimana kemauan merupakan salah satu indikator dari etos kerja, kemudian korelasi terbesar kedua terjadi di antara hubungan komitmen organisasi dengan penerima pesan sebesar 0.475, dimana penerima pesan ini merupakan salah satu indikator dari komunikasi. Secara keseluruhan semua indikator dari variabel etos kerja dan komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa etos kerja dan komunikasi berhubungan secara signifikan dengan komitmen organisasi, artinya bahwa etos kerja dan komunikasi dalam organisasi mempengaruhi perilaku hidup karyawan, bersikap, bertindak dan berpikir dalam mengambil keputusan untuk tetap berada dalam organisasi.

Kata kunci: *Etos Kerja, Komunikasi, Komitmen Organisasi*

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of work ethic and communication on organizational commitment to 105 employees of the University of East Indonesia by using the correlation analysis method. This study found that there is a positive and significant effect of work ethic and communication on organizational commitment. The greatest correlation occurs between organizational commitment and willingness of 0.478 where willingness is one indicator of work ethic. Then the second largest correlation occurs between the relationship of organizational commitment to the recipient of the message of 0.475, where the recipient of this message is one of the indicators of communication. Overall, all indicators of work ethic and communication variables have a positive and significant effect on employee organizational commitment. These findings indicate that work ethic and communication are significantly related to organizational commitment, meaning that work ethic and communication within the organization affect the behavior of employees' lives, attitudes, actions and thoughts in making decisions to remain in the organization.

Keywords: *Work Ethic, Communication, Organizational Commitment*

1. Pendahuluan

Seiring dengan meningkatnya aktivitas organisasi di lingkungan global, maka setiap organisasi akan selalu berupaya menjalankan kegiatannya secara profesional untuk mencapai tujuan organisasi yang sesuai dengan visi, misi, dan strateginya. Pada dasarnya beberapa tujuan utama perusahaan adalah meningkatkan kinerja untuk tercapainya visi & misi perusahaan, mampu bertahan dalam persaingan dengan perusahaan lain, serta dapat mencapai target yang diharapkan. Untuk mencapai tujuan itu, perusahaan dituntut tidak hanya untuk mengendalikan kualitas produk yang dihasilkan, tetapi juga mengelola sumber daya manusianya (Pratana Amelinda & abadi Ferryal, 2018). Salah satu upaya instansi dalam mempertahankan kinerja pegawainya adalah dengan cara memperhatikan etos kerja dan

kemampuan komunikasi pegawai yang merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal (Nurjaya, Denok, Aidil, Arga, & Gunartin, 2021).

Pegawai merupakan aset penting dalam suatu instansi, tanpa mereka betapa sulitnya instansi mencapai tujuan, merekalah yang menentukan maju mundurnya suatu instansi, dengan memiliki tenagatenaga kerja yang terampil dengan motivasi tinggi instansi telah mempunyai aset yang sangat mahal, sebab pada dasarnya manusia merupakan subyek dan obyek pembangunan yang merupakan faktor yang sangat penting, terutama peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi prioritas yang utama. Berbagai permasalahan yang dihadapi saat ini, mengharuskan kampus maupun perusahaan bersama-sama untuk mencari solusi yang cepat, tepat, dan akurat. Terutama permasalahan yang berhubungan dengan sumberdaya manusia dalam perusahaan. Tidak dapat dipungkiri, tenaga kerja merupakan urat nadi, unsur terpenting yang dibutuhkan oleh perusahaan. Ancaman nyata terbesar terhadap stabilitas ekonomi adalah angkatan kerja yang tidak siap untuk menghadapi tantangan-tantangan maupun perubahan-perubahan yang terjadi di sekelilingnya (Rialmi & Morsen, 2020).

Etos kerja dari karyawan merupakan hal yang penting untuk diperhatikan karena dari etos kerjalah karyawan dapat memberikan kinerja yang maksimal untuk organisasi. **Etos Kerja** Menurut Sinamo (2011:35), etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif dan bermutu tinggi, yang berakar pada kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat pada paradigma kerja yang holistik. Istilah paradigma di sini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasarinya, prinsip-prinsip yang mengaturnya, nilai-nilai luhur yang menggerakkannya, sikap-sikap mulia yang dilahirkannya, dan standar-standar tinggi yang hendak dicapainya termasuk karakter utama, pikiran pokok, kode etik, kode moral, dan kode perilaku para pemeluknya. Sinamo (2011) menjelaskan, terdapat delapan aspek etos kerja yang sudah terbukti secara universal diterima dan dipercaya. Aspek-aspek tersebut ialah kerja adalah rahmat, kerja adalah amanah, kerja adalah panggilan, kerja adalah aktualisasi, kerja adalah ibadah, kerja adalah seni, kerja adalah kehormatan, dan kerja adalah pelayanan. Etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Karyawan yang memiliki etos kerja yang baik akan menunjukkan watak dan sikap serta memiliki keyakinan dalam suatu pekerjaan dengan bekerja dan bertindak secara optimal (Mathis & Jackson, 2006). Menurut Sinamo (2009, p.306), etos kerja merupakan komponen suksesi primer, yaitu yang paling fundamental. Menurut Istijanto di dalam Octarina (2013), etos kerja sangat berpengaruh kepada aspek berikut, yaitu : a) Kerja keras. b) Komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan. c) Kreativitas selama bekerja. d) Kerjasama serta persaingan di tempat kerja . e) Ketepatan waktu dalam bekerja. f) Keadilan dan kedermawanan di tempat kerja

Beberapa kendala komunikasi pada kampus Universitas Indonesia Timur Makassar, berdasarkan hasil wawancara menunjukan bahwa komunikasi di dalam kampus belum berjalan secara maksimal. Hal ini dikarenakan masih ada hambatan dalam penyampaian suatu informasi dari pimpinan kepada staff. Hambatannya adalah berupa banyaknya saluran yang harus dilalui seperti contohnya informasi dari pimpinan kepada staf masih harus melalui beberapa bagian dan hanya melalui pemberitahuan melalui WA. Sehingga kemungkinan berubahnya informasi akan besar. Hal ini dapat dimaklumi sebab, setiap saluran yang ikut menyampaikan informasi tersebut mempunyai kecenderungan untuk merubahnya sesuai dengan kepentingan pribadi. Padahal komunikasi yang lancar berkaitan sekali untuk peningkatan kinerja masing-masing karyawan melalui kepuasan kerja. Komunikasi tidak terjadi antara atasan dengan bawahan tetapi juga antara sesama rekan kerja, agar setiap karyawan dapat bekerja dengan baik. diharapkan karena dapat berpengaruh terhadap kinerja. Komunikasi yang berjalan secara efektif dalam organisasi akan memudahkan setiap orang melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Fachrezi & Khair, 2020). Komunikasi merupakan pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada seseorang. Untuk memindahkan informasi yang dimaksud dalam komunikasi tersebut diperlukan suatu proses komunikasi. Menurut Webster New Collegiate Dictionary, istilah komunikasi berasal dari istilah Latin *Communicare*, bentuk past participle dari *communication* dan *communicatus* yang artinya suatu alat untuk berkomunikasi terutama suatu sistem penyampaian dan penerimaan berita, seperti misalnya telepon, telegraph, radlo, dan lain sebagainya “. Gibson dan Ivan (2012) mengemukakan “ komunikasi

adalah pengiriman informasi dan pemahaman, mengenai symbol verbal dan non verbal. Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Luthan (2011) memberikan pengertian yang secara langsung mengarah pada perubahan dan perkembangan organisasi yang hanya dapat terjadi melalui pengembangan sumber daya manusia di lingkungan masing-masing. Untuk mencapai tujuan organisasi maka diperlukan sebuah komunikasi yang baik, di mana terdapat jalinan pengertian dalam komunikasi tersebut sehingga dapat dimengerti serta dilaksanakan antara pihak yang satu dengan pihak yang lain Komunikasi ini sangat berperan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya Newstrom dan Davis (2004) mengemukakan bahwa apabila tidak ada komunikasi para pegawai tidak dapat mengetahui apa yang dilakukan rekan sekerjanya, pimpinan tidak dapat menerima masukan informasi, dan para penyelia tidak dapat memberikan instruksi. Robbins (2013) menyebutkan bahwa komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada para karyawan apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang dibawah standar

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Lawasi dan Triatmanto (2017) tentang komunikasi ditemukan fenomena adanya hubungan komunikasi yang terjadi belum harmonis atau terjadi miss communication dengan atasan, serta sesama karyawan, faktor miscommunication ini akan menghambat tersalurnya alternatif yang perlu disampaikan. Sehingga hubungan komunikasi ini akan berdampak menurunnya rasa kepercayaan diri beberapa karyawan untuk bekerja secara efektif. Selain komunikasi, motivasi juga mempengaruhi kinerja.

Komitmen kerja merupakan tingkat identifikasi dan keterlibatan individu dalam pekerjaannya dan ketidak sediaannya untuk meninggalkan pekerjaan tersebut. Komitmen kerja dapat diukur melalui indikator rasa kepemilikan atas pekerjaan, tingkat keterlibatan kerja, kepercayaan diri serta absensi (Nur, Sabilalo, Kalsum, & Makkulau, 2020). Komitmen kerja dapat didefinisikan sebagai keinginan individu untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu perusahaan. Akibatnya, komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai kesepakatan individu berdasarkan kepercayaan dan penerimaan cita-cita di tempat kerja (Syifa, 2021). Mekta (2016) mendefinisikan komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi. Komitmen organisasi dapat tumbuh dari ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral, nilai-nilai dalam perusahaan serta kemauan dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan. Pamungkas (2014) menyebutkan komitmen organisasi merupakan identifikasi dari keterlibatan seseorang terhadap organisasi. untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Komitmen organisasi mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi. Susanti dan Palupiningdyah (2016) mengemukakan bahwa karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi bila memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi, Berkeinginan untuk berusaha ke arah pencapaian tujuan organisasi, dan memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Selain itu, Haris (2017), Rostini (2021) menyatakan komitmen organisasi sebagai kepercayaan karyawan menerima tujuan-tujuan organisasi dan memilih tetap bertahan dan tidak meninggalkan organisasi.

Permasalahan yang peneliti temukan Universitas Indonesia Timur menunjukkan bahwa bukti rendahnya komitmen kerja staff (karyawan) yaitu mereka belum bekerja dengan pengorbanan tenaga, pikiran dan waktu atau dedikasi yang tinggi untuk mewujudkan keberhasilan tujuan Universitas Indonesia Timur. Fenomena tersebut disebabkan oleh masih ada karyawan yang bekerja tidak serius, dan meninggalkan kampus pada saat jam kerja dengan alasan yang tidak jelas yang akhirnya akan berdampak buruk terhadap profesionalitas, tanggung jawab dan kepedulian karyawan Universitas Indonesia Timur terhadap kampus, dosen dan mahasiswa. karyawan yang berkomitmen rendah akan berdampak pada tingginya absensi, mengganggu kinerja organisasi seperti penyelesaian tugas tidak tepat waktu, keluhan, mogok kerja, rendahnya kualitas kerja dan keinginan untuk pindah kerja yang tinggi. Dari beberapa permasalahan diatas maka penulis mencoba untuk melakukan penelitian dengan menetapkan judul: Etos kerja, Komunikasi dan pengaruhnya terhadap Komitmen kerja Karyawan pada Universitas Indonesia Timur.

2. Metode Penelitian

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Kampus Universitas Indonesia Timur Makassar. dengan jumlah total populasi adalah 215 karyawan terhitung tahun 2021, dengan menggunakan metode quota sampling maka jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 105 orang. Variabel etos kerja terdiri dari tiga indikator yaitu kesadaran, kemauan, dan disiplin kerja. Variabel komunikasi terdiri dari indikator menerima pesan, isi pesan dan ketepatan waktu; sedangkan indikator dari variabel komitmen organisasi yaitu kemauan karyawan, kesetiaan, dan kebanggaan karyawan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Berdasarkan Tabel 1. Terlihat hubungan korelasi antara Komitmen Organisasi dengan semua indikator dari Etos kerja dan komunikasi. Korelasi yang paling terbesar terjadi antara kreativitas dengan kemauan sebesar 0.478 dimana kemauan merupakan salah satu indikator dari etos kerja , kemudian korelasi terbesar kedua terjadi di antara hubungan kreativitas dengan menerima pesan sebesar 0.475, dimana menerima pesan merupakan salah satu indikator dari komunikasi. Secara keseluruhan semua indikator dari variabel etos kerja dan komunikasi memiliki pengaruh positif dan terhadap komitmen organisasi.

Tabel 1. Correlation

		Kesadaran	Kemauan	Disiplin Kerja	Menerima Pesan	Isi Pesan	Ketepatan Waktu	Komitmen
Kesadaran	Pearson Correlation	1	,291**	,268**	,546**	,283**	,169	,300**
	Sig. (2-tailed)		,003	,006	,000	,003	,084	,002
	N	105	105	105	105	105	105	105
Kemauan	Pearson Correlation	,291**	1	,192*	,135	,771**	,275**	,478**
	Sig. (2-tailed)	,003		,050	,170	,000	,004	,000
	N	105	105	105	105	105	105	105
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	,268**	,192*	1	,153	,316**	,118	,161
	Sig. (2-tailed)	,006	,050		,118	,001	,229	,101
	N	105	105	105	105	105	105	105
Menerima Pesan	Pearson Correlation	,546**	,135	,153	1	,055	,082	,475**
	Sig. (2-tailed)	,000	,170	,118		,578	,405	,000
	N	105	105	105	105	105	105	105
Isi Pesan	Pearson Correlation	,283**	,771**	,316**	,055	1	,271**	,350**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,001	,578		,005	,000
	N	105	105	105	105	105	105	105
Ketepatan Waktu	Pearson Correlation	-,169	,275**	,118	-,082	,271**	1	,319**
	Sig. (2-tailed)	,084	,004	,229	,405	,005		,001
	N	105	105	105	105	105	105	105
Komitmen	Pearson Correlation	,300**	,478**	,161	,475**	,350**	,319**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,101	,000	,000	,001	
	N	105	105	105	105	105	105	105

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Tabel 2. Anova

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23,620	2	11,810	38,695	,000 ^b
	Residual	31,436	103	,305		
	Total	55,057	105			

a. Dependent Variable: Komitmen

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Etos Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Tabel 3. Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	R	R Square
	B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	,564	,441	1,277	,205	,655	,429
	Etos Kerja	,573	,074	,581	,000		
	Komunikasi	,296	,084	,264	,001		

a. Dependent Variable: Komitmen

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dari uji Anova yang terlihat pada Tabel 2, membuktikan bahwa etos kerja dan komunikasi keduanya secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi dengan nilai F hitung 38,695 > 3,12. Selanjutnya berdasarkan Tabel 3 juga diperoleh formulasi

$$Y = 0,564 + 0,573X_1 + 0,296X_2$$

1. Konstanta sebesar 0,564 artinya jika etos kerja dan komunikasi adalah 0 maka komitmen organisasi (Y) sebesar 0,564.
2. Jika etos kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka komitmen organisasi akan mengalami peningkatan sebesar 0,573 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.
3. Jika komunikasi mengalami kenaikan 1 satuan, maka komitmen organisasi akan mengalami peningkatan sebesar 0,296 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

Temuan ini menunjukkan bahwa etos kerja dan komunikasi berpengaruh penting dalam meningkatkan komitmen organisasi karyawan khususnya bagi karyawan di Universitas Indonesia Timur. Terlihat pada Tabel 3 bahwa R Square sebesar 0,429 atau 42,9 persen komitmen organisasi karyawan di universitas Indonesia Timur dipengaruhi oleh adanya etos kerja dan komunikasi.

Pembahasan

Para karyawan memerlukan etos kerja karena Etos kerja mampu meningkatkan produktivitas serta efisiensi dalam bekerja. Dampak ini dapat terasa di tingkat individu (karyawan) hingga perusahaan. Etos kerja membangun budaya proses kerja yang berbeda karena menjadi lebih terbuka, kebersamaan, dan kekeluargaan. Bawelle, M (2016), Karauwan, R (2015) dan Sukmawati, E (2020) menyatakan hal sejalan dalam penelitian ini bahwa etos kerja karyawan sangat penting dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan yang nantinya akan mengarah kepada komitmen organisasi yang baik. Dalam penelitian ini indikator yang paling dominan dalam etos kerja adalah kemauan. Kemauan disana merupakan merupakan salah satu faktor yang mendorong karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan dalam organisasi atau kemauan merupakan tenaga penggerak yang

berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri.

Komunikasi juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan komitmen organisasi di Universitas Indonesia Timur. Fenomena komunikasi yang selama ini terjadi di lingkungan kampus ini menyebabkan banyaknya kesalahan dan keterlambatan informasi karena adanya sistem komunikasi yang terjadi tidak efektif dan menjadi tidak terarah. Indikator yang paling dominan nilainya adalah menerima pesan. Komunikasi yang baik akan tersampaikan dengan baik jika si penerima pesan dapat menyalurkan pesan itu dengan baik, mengerti arah dan maksud informasi dari isi pesan tersebut. Cepat lambatnya aksi reaksi dari pesan tergantung dari penerima pesan tersebut. Hal ini menuntut para karyawan di Universitas Indonesia Timur untuk selalu memperhatikan arah komunikasi dari cara menyampaikan pesan sampai pada keputusan akhir dari pesan yang tersampaikan. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Lindawati, R. D. (2014) dan Qosyim, R. A. (2014) yang menyatakan bahwa komunikasi sangat penting dalam komitmen organisasi karyawan dalam organisasi. Sejalan juga dengan pendapat Gery Dessler seperti yang dikutip oleh Sopiah (2008:159) ‘Sejumlah cara yang biasa dilakukan untuk membangun komitmen organisasi yaitu *“make it charismatic, build the tradition, have comprehensive grievance procedures, provide extensive two way communications, create a sense of community”*. Untuk membangun komitmen organisasi cara yang dilakukan adalah dengan membangun karisma, membuat suatu aturan yang menjadi kebiasaan, diperlukan komunikasi dua arah yang lebih luas. Dengan kata lain, komitmen organisasi merupakan refleksi loyalitas karyawan atau pegawai pada organisasi dan merupakan proses dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya pada organisasi dan keberhasilannya serta kemajuan yang berkelanjutan. Hal ini mencerminkan ketepatan komunikasi interpersonal menyebabkan tingginya komitmen organisasi.

4. Kesimpulan

Pentingnya etos kerja bagi karyawan khususnya karyawan di Universitas Indonesia Timur menyebabkan variabel ini wajib dijadikan salah satu variabel penting dalam memotivasi karyawan untuk bekerja. Etos kerja yang tinggi juga merupakan salah satu patokan karyawan yang berkinerja tinggi. Karyawan yang memiliki etos kerja yang baik dan positif pasti juga memiliki kinerja kerja yang baik dan positif yang akan mengarah pada komitmen organisasi yang tinggi. Komunikasi yang efektif akan menciptakan iklim kerja organisasi yang sehat dan transparan. Hal ini sangat penting guna memusatkan kreativitas dan dedikasi para karyawan di Universitas Indonesia Timur. Oleh karena itu dalam sebuah organisasi dibutuhkan komunikasi yang efektif. Komunikasi organisasi sangatlah penting dalam sebuah organisasi. Dengan cara yang serupa, komunikasi sebuah organisasi mempengaruhi perilaku hidup seseorang: kepada siapa mereka berbicara, siapa yang mereka sukai, bagaimana perasaan mereka, apa yang akan mereka capai, serta cara mereka menyelaraskan diri dengan lingkup organisasi.

Hendaknya pimpinan menciptakan suasana dan kondisi yang mendukung peningkatan etos kerja dan komitmen organisasional. Karyawan diharapkan dapat lebih meningkatkan etos kerja dan komitmen organisasinya dengan cara menumbuhkan dan memelihara sikap optimis, mengembangkan semangat dalam diri, komunikasi yang terbuka antar sesama karyawan. Bagi organisasi agar lebih memperhatikan kebutuhan karyawan, terutama menyangkut kebutuhan untuk dapat berkomunikasi interpersonal secara tepat bagi kepentingan organisasi, dan sebaiknya para karyawan di Universitas Indonesia Timur, agar dapat mengembangkan kompetensi dan wawasan, terutama yang berkaitan cara melakukan komunikasi secara tepat dan meningkatkan etos kerja sehingga komitmen organisasi pegawai semakin meningkat

Referensi

- Bawelle, M., & Sepang, J. (2016). Pengaruh etos kerja, gairah kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. BRI cabang Tahuna. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(3).
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834>
- Gibson, James L. Ivancevich, John M, et al. 2012. Organization Behavior Structure Processes. Eight Edition. Boston: Richard D Irwin Inc Homewood
- Haris, H. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Layanan di PT . Asuransi Jasindo (Persero) Kantor Cabang Korporasi dan Ritel Bandung. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 19(2), 135±151.
- Karauwan, R., & Mintardjo, C. (2015). Pengaruh etos kerja, budaya organisasi, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di dinas pekerjaan umum minahasa selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1). <https://doi.org/10.26905/jmdk.v5i1.1313>
- Lindawati, R. D. (2014). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pusdiklat Bea Dan Cukai. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1).
- Luthan, Fred. (2011). Organizational Behavior. Twelfth Edition. NY : McGraw-Hill/Irwin
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat
- Mekta, H. Q. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indira Kelana Yogyakarta. Universitas Negri Yogyakarta
- Newstrom, John W. & Keith Davis. 2004. Perilaku dalam organisasi Edisi ke 7. Jakarta: ERLANGGA.
- Nur, M., Sabilalo, M. A., Kalsum, U., & Makkulau, A. R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Desain Pekerjaan Terhadap Komitmen Kerja Dan Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Sultra. *SEIKO Journal of Management & Business*, 3(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.37531/sejaman.v3i2.756>
- Nurjaya, N., Denok, S., Aidil, A. E., Arga, T., & Gunartin, G. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *JUNIUS (Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 332–346.
- Pamungkas, M. A. (2014). Analisis Pengaruh Kepuasan Kinerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Cirebon. Universitas Diponegoro Semarang.
- Pratana Amelinda, & abadi Ferryal. (2018). Analisis pengaruh etos kerja, hubungan kerja dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasional berdampak pada kinerja karyawan. *Ikraith Ekonomika*, 1(2). Retrieved from <https://media.neliti.com/media/publications/267980-analisis-pengaruh-etos-kerja-hubungan-ke-5ea0cfd0.pdf>
- Qosyim, R. A. (2014). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja Serta Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan Dinas Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Lumajang. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 10(2).
- Rialmi, Z., & Morsen, M. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 221. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v3i2.3940>

- Rostini, R., Souisa, W., Masmarulan, R., & Yasin, N. (2021). Competitiveness development, learning orientation, entrepreneurial commitment and business performance in the silk industry. *Management Science Letters*, 11(3), 903-908.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sinamo, Jansen. 2011. *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Darma Mahardika. Sugiarto., et al. (2006). *Metode Statistika: Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sopiah, *Perilaku Organisasional* . Jakarta: C.V. Andi Offset, 2008.
- Susanti, & Palupiningdyah. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Turnover Intention Sebagai Variabel Intervening. *Manajemen Analysis Journal*, 5(1), 77±86
- Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 461-479.
- Syifa, N. (2021). *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Pegadaian Cabang Kayutangi Banjarmasin*. Universitas Islam Kalimantan. Retrieved from <http://eprints.uniska-bjm.ac.id/id/eprint/6972>.

