

# KONTRAK PSIKOLOGIS DAN ETOS KERJA PADA KARYAWAN KONTRAK

PSYCHOLOGICAL CONTRACT AND WORK ETHIC OF  
OUTSOURCING EMPLOYEES

Oleh :  
Anggarini Briliani<sup>1</sup>  
Retno Dwiyaniti<sup>2</sup>

## ABSTRAK

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kontrak psikologis terhadap etos kerja pada karyawan kontrak di Universitas X. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh kontrak psikologis terhadap etos kerja pada karyawan kontrak di Universitas X. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh kontrak psikologis terhadap etos kerja karyawan kontrak. Sampel penelitian ini yaitu karyawan kontrak Universitas X dengan jumlah 63 karyawan yang terdiri dari pengemudi, satpam, staff administrasi, laboran, teknisi, pembantu pelaksana, programmer, ibu asrama, instruktur dan pustakawan. Pengumpulan data menggunakan instrumen berupa skala etos kerja dan skala kontrak psikologis. Skala etos kerja mempunyai reliabilitas sebesar 0,893 dan skala kontrak psikologis mempunyai reliabilitas 0,919. Hasil penelitian ini menunjukkan F hitung sebesar 35,111 dengan koefisien  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yaitu 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 ( $R = \text{square} = 0,429$ ).*

**Kata kunci:** Kontrak Psikologis, Etos Kerja, Karyawan Kontrak

## ABSTRACT

*This research aims to know the impact of psychological contract to work ethic of outsourcing employees at University X. The hypothesis proposed in this research is there is an impact of psychological factor to work ethic of outsourcing employees at University X. This research employed quantitative research using linear regression technique to know the impact of psychological contract to work ethic of outsourcing employees at University X. There were 63 employees taken for the sample, consisted of driver, security guard, administration staff, laboratory assistant, technician, executive assistant, programmer, matron, instructure, and librarian. The data collection used were scale of work ethic and scale of psychological contract. The reliability of work ethic is 0.893 and reliability of psychological contract is 0.919. The results reveal that F obtained is*

---

<sup>1</sup>Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Purwokerto, [anggarinibriliani@gmail.com](mailto:anggarinibriliani@gmail.com)

<sup>2</sup>Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Purwokerto, [retnodwiyaniti.ump.ac.id](mailto:retnodwiyaniti.ump.ac.id)

35.111 with  $p=0.000$  ( $p<0.01$ ), so the hypothesis is accepted. It means there is a significant impact between psychological factor and work ethic to outsourcing employees at University X and psychological contract contributes 42.9% to work ethic of outsourcing employees ( $R = \text{square} = 0,429$ ).

**Keywords:** *Psychological Contract, Work Ethic, Outsourcing Employees*

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset utama yang sangat besar pengaruhnya terhadap kemajuan perusahaan. Wuisan (2007) mendefinisikan sumber daya manusia adalah unsur yang sangat menentukan dalam aktivitas suatu perusahaan. Manajemen harus memberi perhatian penting terhadap sumber daya manusia karena tanpa adanya sumber daya manusia pihak manajemen tidak dapat melakukan usaha dalam meningkatkan produktivitas.

Menurut Wilson (2012) salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena pentingnya manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya.

Sejarah membuktikan negara yang dewasa ini menjadi negara maju, dan terus berpacu dengan teknologi atau informasi tinggi pada dasarnya dimulai dengan suatu etos kerja yang sangat kuat untuk berhasil (Gregory, 2003). Maka tidak dapat diabaikan etos kerja merupakan bagian yang patut menjadi perhatian dalam keberhasilan suatu perusahaan. Perusahaan besar dan terkenal telah membuktikan bahwa etos kerja yang militan menjadi salah satu dampak keberhasilan perusahaannya. Menurut Moehadjir (2000) seseorang yang memiliki etos kerja yang rendah akan nampak dalam bentuk mudah putus asa dalam bekerja, kurang disiplin, cepat mengeluh dan kurang bekerja sama.

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. 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 dan Suryani (1995) 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.

Adapun aspek-aspek etos kerja menurut Cherington (Hadipranata & Sudardjo, 2000) menyebutkan bahwa tinggi rendahnya etos kerja seseorang dapat

dilihat dari tiga indikator, antara lain: a) Kerja sebagai kewajiban moral dan religius untuk mengisi kehidupannya. b) Disiplin kerja tinggi dalam kesadaran diri untuk mentaati nilai, norma dan aturan yang berlaku dalam lingkungannya. c) Rasa bangga atas hasil karyanya Menurut Anoraga (2006) faktor yang mempengaruhi etos kerja ada tujuh yaitu agama, budaya, sosial politik, kondisi lingkungan/ geografis, pendidikan, struktur ekonomi dan motivasi intrinsik. Dalam rumusan Sinamo (2005) etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral.

Etos kerja mengandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas yang sesempurna mungkin. Morrison dan Robinson (dalam Conway & Briner, 2005) etos kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut mempunyai keterikatan dengan kontrak psikologis karena selaras dengan kontrak psikologis yang mengacu pada keyakinan-keyakinan karyawan mengenai kewajiban-kewajiban yang bersifat timbal balik antara karyawan dan organisasinya, yang mana kewajiban tersebut didasarkan pada janji-janji yang dipersepsikan dan tidak disadari dengan penting oleh agen-agen yang ada pada organisasi,.

Awalnya hubungan antara perusahaan dan karyawan adalah hubungan yang tidak terbatas waktu dimana karyawan diwajibkan untuk bekerja dalam jangka waktu yang cukup panjang dengan setia dan berkomitmen terhadap kepentingan perusahaan. Di lain pihak perusahaan juga memberikan kompensasi yang stabil dan komitmen untuk memenuhi kesejahteraan karyawan dan keluarga sampai jaminan pensiunnya. Saat ini hubungan tersebut berubah menjadi hubungan yang hanya terbatas pada satu waktu yang telah ditentukan dan karyawan diwajibkan hanya mengerjakan pekerjaan sesuai kontrak dan imbal jasa yang diberikan. Sedangkan perusahaan semakin kurang berkomitmen terhadap kesejahteraan kerja karyawan dan tidak berkewajiban memberikan jaminan pensiun. Perubahan ini menyebabkan kebingungan tentang apa yang karyawan dapat harapkan dari perusahaan dan meningkatkan kemungkinan karyawan akan merasa bahwa perusahaan tidak memenuhi janji dan kewajibannya (Suazo, 2009).

Karyawan kontrak menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 2003 adalah karyawan yang terikat dalam hubungan kerja secara terbatas dengan perusahaan atas dasar perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu (PKWT). Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mendefinisikan karyawan kontrak sebagai pegawai (buruh dan sebagainya) yang bekerja berdasarkan kontrak kerja (dalam waktu tertentu).

Darmawan (2013) menyatakan bahwa kontrak psikologis yang terpenuhi akan memberikan pengaruh kepada sikap dan perilaku individu dalam organisasi. Kontrak psikologis yang sesuai dengan kesepakatan dari kedua belah pihak, karyawan maupun perusahaan akan merasa adil dan wajar, kedua belah pihak

akan puas dan besar kemungkinan akan mempertahankan hubungan mereka. Menurut Amstrong (dalam Hardiyanto, 2011) kontrak psikologis sebagai kontrak informal tidak tertulis terdiri dari ekspektasi (harapan) karyawan dan atasannya mengenai hubungan kerja yang bersifat timbal-balik. Artinya, kontrak psikologis muncul ketika karyawan meyakini bahwa kewajiban perusahaan pada karyawan akan sebanding dengan kewajiban yang diberikan karyawan kepada perusahaan.

Kunci dari kontrak psikologis adalah mutualitas diantara individu dengan individu, maupun individu dengan organisasi. Mutualitas ini muncul dan hanya terjadi jika masing-masing dari pihak yang berkepentingan memiliki tujuan yang ingin dicapainya dan mereka yakin bisa mencapainya. Untuk menyeimbangkan kontrak psikologis tersebut kedua belah pihak yang berkepentingan harus merasa bahwa mutualitas ini akan menghasilkan sesuatu yang bernilai (Anoraga, 2009). Isakson (dalam Conway & Briner, 2005) mendefinisikan kontrak psikologis sebagai persepsi terhadap harapan dan tanggung jawab yang bersifat timbal balik dalam perjanjian tenaga kerja.

Rousseau (1989) mengemukakan beberapa faktor dalam kontrak psikologi dari proses interaksionalnya yaitu *transactional*, *relational*, *hybrid* atau keseimbangan. Sedangkan menurut De Vos (dalam Rousseau, 1989) kontrak psikologis mencakup aspek hubungan kerja baik yang dilakukan perusahaan kepada karyawan maupun karyawan kepada perusahaan. Organisasi berjanji kepada karyawannya dalam hal: pengembangan karir dan promosi dalam organisasi, job konten (penawaran pekerjaan), lingkungan sosial, keuangan, dan keseimbangan dengan pribadi karyawan

Kontrak psikologis yang kuat merupakan suatu alasan sukses tidaknya suatu perusahaan, sebaliknya apabila kontrak psikologis diterapkan secara tidak kuat atau tidak sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan maka dapat menyebabkan timbulnya suatu masalah di perusahaan tersebut. Artinya, apabila perusahaan dapat memberikan jaminan-jaminan yang sesuai (jaminan hari tua, jaminan keamanan, dan lain sebagainya) dengan kebutuhan karyawan yang merupakan sebuah harapan, setidaknya karyawan dapat lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik dan penuh semangat.

Universitas X merupakan salah satu universitas swasta yang ada di daerah Purwokerto. Universitas X memiliki 3 jenis status karyawan antara lain, karyawan tetap, karyawan kontrak dan karyawan *outsourcing*. Universitas X memiliki 356 karyawan tetap, 63 karyawan kontrak, dan 41 karyawan *outsourcing*. Universitas X sangat teliti dalam menyeleksi karyawan agar sumber daya manusia dapat memenuhi standar kinerja yang ada. Salah satunya dengan memperhatikan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh calon karyawannya sehingga visi dan misi perusahaan atau universitas dapat tercapai. Etos kerja yang dimiliki pada karyawan kontrak tersebut sangatlah diperlukan.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan dengan melakukan wawancara pada karyawan kontrak di Universitas X ini menunjukkan karyawan kontrak kurang merasa bertanggung jawab dengan pekerjaan yang ada ditunjukkan dengan tidak

peduli dengan hasil pekerjaan yang sudah dilakukan, menunda pekerjaan seperti pergi ke kantin atau mengobrol dengan rekan kerja, tidak mau meningkatkan kualitas dirinya hanya mengandalkan keterampilan yang sudah ada. Salah satu karyawan kontrak berinisial WY mengatakan sudah bekerja selama 2 tahun sebagai karyawan kontrak, WY seorang laki-laki berusia 25 tahun. Menurut pengakuan WY ketika diberikan tugas oleh atasannya maka WY selalu langsung mengerjakannya dengan tepat waktu namun WY kurang peduli dengan hasil tugasnya sudah benar atau belum, karena WY merasa terlalu dikejar *deadline*. Setelah dikonfirmasi kepada rekan kerja WY yang berinisial AS, semua karyawan yang mendapatkan tugas baik sedikit maupun banyak diberi waktu yang cukup untuk mengerjakannya. Sehingga ketika terjadi kesalahan dalam hasil tugasnya masih bisa untuk diperbaiki.

Selain itu, berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan kontrak yang lainnya berinisial SR, diperoleh informasi bahwa karyawan SR sudah bekerja menjadi karyawan kontrak selama 1 tahun 6 bulan. SR mengaku sebagai karyawan kontrak dia merasa kesulitan untuk bisa naik kejenjang karir yang lebih tinggi sehingga SR merasa sudah percaya diri dengan kemampuan yang dimilikinya sekarang dan tidak mau meningkatkannya. Sedangkan menurut MN, diperoleh informasi bahwa karyawan MN sudah bekerja menjadi karyawan kontrak selama selama 2 tahun. Menurut pengakuan MN ketika dia sedang sakit, MN tetap akan bekerja, namun MN hanya mengerjakan sedikit pekerjaan. MN tidak mau ketika dirinya sedang sakit diberikan tugas yang terlalu banyak dan MN tidak mau mengambil izin tidak masuk kerja untuk berobat dan beristirahat agar MN kembali sehat.

Selanjutnya menurut AN, ia sudah bekerja menjadi karyawan kontrak selama selama 2 tahun. Menurut pengakuan AN selama dia bekerja di UMP sebagai karyawan kontrak, AN tidak memiliki perencanaan atau tujuan kerja untuk pekerjaan selanjutnya dan kurang evaluasi diri apa yang kurang pada hasil kerja AN sendiri.

Berdasarkan uraian tersebut, maka permasalahan pada karyawan kontrak adalah kurangnya peduli terhadap hasil pekerjaannya, tidak memikirkan karir, tidak mau meningkatkan keterampilan kerja. Menurut Muharram (2001) ciri-ciri orang yang mempunyai dan menghayati etos kerja yaitu: memiliki jiwa kepemimpinan (*leadership*), selalu memperhitungkan sesuatu, menghargai waktu, tidak pernah merasa puas, efisien, memiliki jiwa wiraswasta, memiliki insting bersaing dan bertanding, keinginan untuk mandiri, haus akan ilmu, berwawasan makro universal, memperhatikan kesehatan, ulet dan pantang menyerah. Berdasarkan hasil wawancara pada studi pendahuluan, keempat subjek memiliki etos kerja yang rendah karena WY kurang memiliki jiwa kepemimpinan, SR tidak haus akan ilmu, sedangkan MN tidak memperhatikan kesehatannya, dan AN kurang menghargai waktu.

Berdasarkan pemaparan tersebut dirumuskan tujuan penelitian ini untuk meneliti apakah ada pengaruh kontrak psikologis terhadap etos kerja pada karyawan kontrak di Universitas X.

## **METODE PENELITIAN**

### **Variabel Penelitian**

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah etos kerja, sedangkan variabel bebas adalah kontrak psikologis.

### **Subjek Penelitian**

Subjek penelitian sebanyak 63 karyawan kontrak Universitas X. Penelitian ini termasuk penelitian populasi karena jumlah subjek dibawah 100.

### **Metode dan Instrumen Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang menggunakan instrumen berupa skala etos kerja dan mempunyai reliabilitas sebesar 0,893 serta koefisien validitas bergerak dari 0,325 sampai dengan 0,599. Sedangkan skala kontrak psikologis mempunyai reliabilitas 0,919 dan koefisien validitas bergerak dari 0,160 sampai dengan 0,750

### **Metode Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana menggunakan bantuan SPSS versi 16.00.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini adalah penelitian yang mengungkapkan tentang pengaruh kontrak psikologis terhadap etos kerja karyawan kontrak di Universitas X. Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana menunjukkan F hitung sebesar 35,111 dengan signifikan 0,000 maka hipotesis yang menyatakan ada pengaruh kontrak psikologis terhadap etos kerja diterima. Berdasarkan hasil analisis regresi, diketahui nilai  $r(xy)$  sebesar 0,655 dengan nilai signifikan = 0,000 ( $p > 0,05$ ) menunjukkan ada hubungan positif antara kontrak psikologis dengan etos kerja, artinya semakin tinggi kontrak psikologis karyawan maka semakin tinggi etos kerja karyawan, begitu pula sebaliknya.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Iskandar (2002), diperoleh hasil bahwa etos kerja yang tinggi akan terlihat dari perilaku kehidupan pekerja yang mau bekerja keras, penuh tanggung jawab, ulet, dan mandiri. Jika karyawan mempunyai motivasi atau semangat dalam bekerja, maka karyawan akan mempunyai persepsi mengenai terciptanya suatu hubungan timbal balik yang saling menguntungkan antar karyawan dan perusahaan, sehingga muncul kepercayaan karyawan terhadap perusahaan, dalam arti terpenuhinya kontrak psikologis (Sanjaya, 2015).

Koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,42, skor tersebut menunjukkan bahwa kontrak psikologis memberikan sumbangan efektif sebesar 42,9% terhadap etos kerja sedangkan 57,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain

yang tidak diteliti. Adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi etos kerja antara lain agama, budaya, sosial politik, kondisi lingkungan/ geografis, pendidikan, struktur ekonomi, motivasi intrinsik individu (Anoraga, 2006).

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh gambaran karakteristik kontrak psikologis pada karyawan kontrak yaitu; 2 responden (3,2%) memiliki kontrak psikologis sangat tinggi, 13 responden (20,6%) memiliki kontrak psikologis tinggi, 34 responden (54,0%) memiliki kontrak psikologis sedang, 10 responden (15,9%) memiliki kontrak psikologis rendah, dan 4 responden ( 6,3%) memiliki kontrak psikologis sangat rendah.

Etos kerja merupakan bagian penting dari keberhasilan manusia, baik dalam komunitas kerja yang terbatas maupun dalam lingkungan sosial yang lebih luas (Sari, 2009). Etos kerja yang baik dalam perusahaan dapat membantu karyawan untuk memahami bagaimana cara mereka bekerja menjalankan tugasnya (Rukmana, 2010). Setiap organisasi yang selalu ingin maju, tentu akan melibatkan seluruh anggotanya untuk meningkatkan mutu kinerjanya, yaitu setiap anggota organisasi tersebut harus memiliki etos kerja (Tampubolon, 2007). Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa seluruh karyawan yang merupakan anggota dari instansi Universitas Muhammadiyah Purwokerto pada bagian staff maupun non staff tetap dituntut untuk memiliki etos kerja yang baik tanpa melihat jenis pekerjaan yang ada.

Penelitian Anjar & Dwiyanti (2016) menemukan bahwa pada karyawan kontrak memiliki kontrak psikologis pada kategori transaksional, yaitu bekerja berdasarkan faktor ekonomi. Menurut Armstrong (dalam Anoraga, 2009) kontrak psikologis sebagai kontrak informal tidak tertulis, terdiri dari ekspektasi (harapan) karyawan dan atasannya mengenai hubungan kerja yang bersifat timbal-balik. Artinya, kontrak psikologis muncul ketika karyawan meyakini bahwa kewajiban perusahaan pada karyawan akan sebanding dengan kewajiban yang diberikan karyawan kepada perusahaan, sebagai contoh karyawan berkeyakinan bahwa perusahaan akan menyediakan keamanan kerja dan kesempatan untuk mendapat promosi/ naik jabatan, serta berkomitmen terhadap perusahaan.

Gambaran karakteristik etos kerja pada karyawan kontrak Universitas X yaitu: 1 responden (1,6%) memiliki etos kerja sangat tinggi, 17 responden (27,0%) memiliki etos kerja tinggi, 29 responden (46,0%) memiliki etos kerja sedang, 12 responden (19%) memiliki etos kerja rendah, dan 4 responden (6,3%) memiliki etos kerja sangat rendah. Karakteristik tersebut menunjukkan terdapat karakteristik karyawan yang bervariasi. Sebagian besar karyawan kontrak Universitas X memiliki etos kerja ditinggik sedang, ada yang memiliki etos kerja rendah namun ada pula yang mencapai etos kerja sangat tinggi.

Anoraga (2001) mengatakan bahwa individu yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang memiliki motivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap, yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini

seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja. Maka etos kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang. Menurut Moehadjir (2000) etos kerja yang tinggi akan nampak dalam bentuk seperti kerja dengan rasa puas, tidak mudah lesu, saling membantu, kerja tambahan dikerjakan tanpa mengeluh, kekurangan alat dan biaya serta keahlian diterima dengan penuh perhatian, sebaliknya seseorang dengan etos kerja rendah diasumsikan akan mudah putus asa dalam bekerja, kurang disiplin, cepat mengeluh dan tidak bekerjasama.

Ciri-ciri orang yang mempunyai dan menghayati etos kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada suatu keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu merupakan bentuk ibadah, suatu panggilan dan perintah Allah yang akan memuliakan dirinya, memanusiaikan dirinya sebagai bagian dari manusia pilihan.

Berdasarkan uraian dan pembahasan tersebut dapat diketahui bahwa kontrak psikologis memiliki peranan atau pengaruh terhadap etos kerja pada karyawan. Ketika semakin tinggi kontrak psikologis karyawan maka semakin tinggi etos kerja karyawan, begitu pula sebaliknya, semakin rendah kontrak psikologis karyawan maka semakin rendah etos kerja karyawan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh F hitung sebesar 35,111 dengan signifikan = 0,000 ( $p > 0,05$ ) maka hipotesis yang menyatakan ada pengaruh kontrak psikologis terhadap etos kerja pada karyawan kontrak diterima. Koefisien determinasi yaitu sebesar 0,429 arti kontrak psikologis memiliki sumbangan efektif sebesar 42,9%, sedangkan sisanya 57,1% dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Anjar & Dwiyantri (2016), *Kontrak Psikologis Pada Karyawan Kontrak Bagian Marketing Di Pt Nasmoco Purwokerto*, *Psycho Idea*, 14 (2), 17-25
- Anoraga, P.. (2001). *Psikologi Kerja*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Anoraga. P., (2006). *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Anoraga.P., (2009). *Psikologi Kerja, cetakan kelima*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Anoraga, P. & Suryani, S. (1995). *Psikologi dalam Perusahaan*. Jakarta: Rinaka Cipta.
- Conway & Briner. (2005). *Understanding psychological contracts at work (e-book)*. New york : Oxford University.
- Darmawan, D. (2013). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Gregory, A. (2003). *Perencanaan dan Manajemen Kampanye Public Relations*. Jakarta: Erlangga.

- Hadipranata, A & Sudardjo, (2000). Pengaruh Pembentukan Kelompok (*Team Building*) terhadap Etos Kerja dan Kontribusi bagi Produktivitas Kerja Insani. *Jurnal Psikologi*, Tahun XXVI, (1), 18-28.
- Hardiyanto, E. (2011). Pengaruh Kontrak Psikologis Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan. Diunduh dari: <http://ekohardiyantonav.blogspot.com/2011/01/pengaruh-kontrak-psikologis-terhadap.html>
- Iskandar, O. (2002). Etos Kerja, Motivasi, dan Sikap Inovatif Terhadap Produktivitas Petani. *Jurnal MAKARA, Sosial Humaniora*, 6(1), 26–29.
- Manullang, M. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi 1). Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Muharram, O.L. (2001). *Peubahan Sikap dan Etos Kerja Masyarakat Eksodus di Pulau Buton. Laporan Hasil Penelitian*. Departemen Pendidikan Nasional Universitas Terbuka UPBJJ Kediri.
- Moehadjir, N. (2000). *Metodologi Penelitian Kualitatif, Edisi IV*. Yogyakarta: Rake Sarasin.
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and Implied Contracts in Organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2,(2), 121-139
- Rukmana, W. E. (2010). Analisis Pengaruh Human Relation (Hubungan antarmanusia) dan Kondisi Fisik Lingkungan Terhadap Etos Kerja dan Kinerja Karyawan Dedy Jaya Plaza Tegal. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Sanjaya, J. R. (2015). Hubungan Antara Kontrak Psikologis Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Depo Pelita Kecamatan Sokaraja Kabupaten Banyumas. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- Sari, I. P. (2009). Hubungan antara Etos Kerja dengan Prestasi Kerja Karyawan Industri Batik Semarangan di Kota Semarang. *Skripsi*. Fakultas Teknik Universitas Negeri Semarang.
- Sinamo, H. J. (2005). *Etos Kerja Profesional di Era Digital Global*. Jakarta: Institut Mahardika.
- Suazo, M.M. (2009). The Mediating Role of Psychological Contract Violation on the Relations Between Psychological Contract Breach and Work-Related Attitudes and Behaviors. *Journal of Managerial Psychology*, 24(2), 136–160.
- Tampubolon, B. D. (2007). Analisis Gaya Faktor Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi yang Telah Menerapkan SNI 19-900-2001. *Jurnal Standardisasi*, 9(3), 106–115.

Wilson, B. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Wuisan, A. B. (2007). Pengaruh Stress Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT (Persero) Angkasa Pura I Bandara Sam Ratulangi Manado. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 3, 128 –132.