



Etos dan Perilaku Produktif Siswa SMK Swasta X di Depok Jawa Barat

Arfian

Fakultas Psikologi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Abstract

Received: 18 Januari 2023

Revised: 25 Januari 2023

Accepted: 1 Februari 2023

Indonesia will enter a demographic bonus in 2035: besides that, it is also in the implementation of industry 4.0, so a work ethic is needed to deal with this demographic bonus problem. Competition for human resources is quite tight, requiring each individual to improve human resource skills that are superior in various aspects. One of the efforts is to increase students' productive behavior. Student success is influenced by many factors, one of which is productive behavior. So this study aims to determine the effect of work ethic on students' productive behavior. The research sample was students of grades 11 and 12 of Private Vocational High School X Depok, totaling 214 students. This study used a quantitative approach, so data collection was carried out using a questionnaire/instrument measuring the work ethic and the productive behavior variables. Likert scale model with four alternative answers. Data were analyzed using SEM-lisrel series 8.8. The results of research on work ethic affect productive behavior; the higher the work ethic, the higher the productive behavior

Keywords: Work Ethic, Productive Behavior and Vocational High School students

(*) Corresponding Author: arfian@dsn.ubhara.co.id

How to Cite: Arfian, A. (2023). Etos dan Perilaku Produktif Siswa SMK Swasta X di Depok Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(5), 45-53. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7691747>

PENDAHULUAN

Indonesia akan memasuki bonus demografi pada tahun 2025-2035, Bonus demografi merupakan kondisi saat penduduk usia produktif lebih banyak dibandingkan penduduk usia non produktif, kondisi ini memiliki beberapa dampak dan hambatan diantaranya banyaknya tenaga kerja yang menganggur (Siti Nur Aeni, 2022). Selain itu penerapan industri 4.0 yang membutuhkan SDM unggul, sehingga etos kerja sangat dibutuhkan untuk menangani masalah bonus demografi tersebut. Persaingan sumber daya manusia yang cukup ketat, menuntut setiap individu untuk meningkatkan skill sumber daya manusia yang unggul dalam berbagai aspek. Upaya untuk menyiapkan SDM unggul mulai disiapkan semenjak masih sekolah di SMU dan sederajat. Dalam rangka menyiapkan SDM unggul bagi siswa dalam menghadapi persaingan global dan ketatnya persaingan kerja, maka SMK swasta X di Depok membuka beberapa jurusan, yaitu multimedia, rekayasa perangkat lunak dan otomatisasi tata kelola perkantoran (Brosur Penerimaan siswa baru, 2022). Selain itu, untuk memperdalam ilmu dan meningkatkan skill serta disiplin kepada siswa, SMK juga menyelenggarakan kegiatan ekstrakurikuler seperti pramuka, *english club* dan kegiatan olahraga (Brosur Penerimaan siswa baru, 2022). SMK membuka jurusan tersebut menyesuaikan dengan peluang pasar kerja.

Keberhasilan siswa SMK dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satu diantaranya adalah perilaku produktif. Pemahaman terhadap konsep Perilaku produktif tidak akan lengkap tanpa pemahaman terhadap faktor-faktor



determinannya. Faktor determinan nantinya dapat digunakan sebagai faktor yang dapat diintervensi untuk meningkatkan perilaku produktif siswa. Oleh karenanya dalam penelitian ini juga mengeksplorasi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap perilaku produktif, diantaranya adalah etos kerja siswa.

Penelitian tentang etos kerja sudah banyak dilakukan seperti penelitian Shahid, dkk (2013) Etos kerja tinggi menunjukkan perilaku lebih baik dari mereka dengan etos kerja rendah. Penelitian lain yang dilakukan oleh Zúñiga, dkk (2022a), Zúñiga, dkk (2022b), Ferine, dkk (2022), Meriac (2012), Mathani (2016), Carolina, dkk (2019), Meriac (2015) dan Munjasari dan Izzati (2021).

Etos kerja adalah sikap terhadap kerja, pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki oleh seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa (Miller et al, 2002). Anoraga (2001) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja sebagai berikut: *Agama*, Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. *Pendidikan*, Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. *Geografis*, Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya. *Budaya*, Sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat. Kualitas etos kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. *Sosial Politik*, Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras. *Struktur Ekonomi*, Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat yang bekerja keras. *Motivasi Intrinsik Individu*, Individu yang akan memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi.

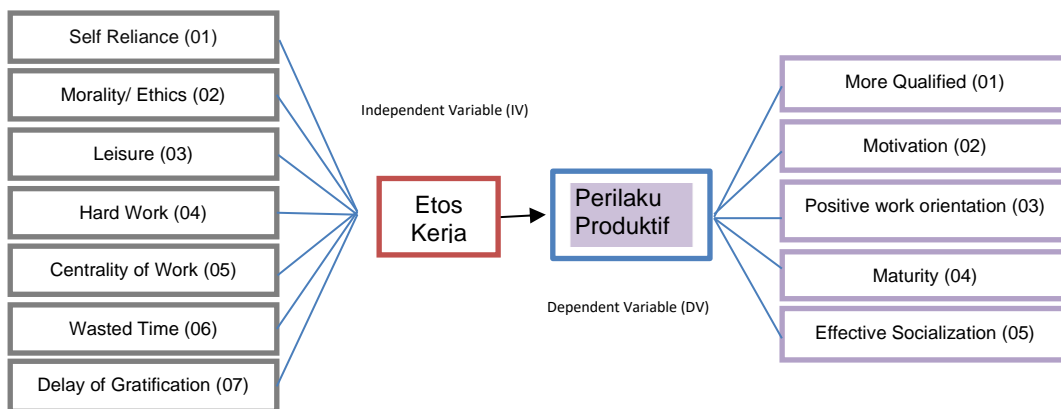
Penelitian menggunakan 7 dimensi work ethic dari Miller, et al. (2002), yaitu : 1) *Self Reliance*, Individu yang belum mapan dalam karier perlu bagi mereka untuk cepat menunjukkan kemampuan bekerja secara mandiri (Van Ness, dkk, 2010). Sikap siswa untuk berusaha secara mandiri dan tidak bergantung pada orang lain dalam menyelesaikan tugas sehari-hari di rumah dan di sekolah. 2) *Morality/Ethics*, Moralitas adalah referensi untuk penilaian karakter, kebiasaan, dan perilaku. Moralitas digunakan untuk menggambarkan bagaimana orang-orang bertindak, sedangkan etika digunakan untuk mendefinisikan studi standar perilaku, khususnya aturan yang benar dan yang salah (Gbadamosi, 2004). Siswa dalam menjalankan aktivitas sehari-hari di rumah dan di sekolah selalu berperilaku jujur dan bermoral. 3) *Leisure*, waktu luang dimaksudkan untuk merujuk pada orientasi waktu luang yaitu, pentingnya tempat individu berkegiatan pada waktu luang atau saat libur sekolah (Van Ness, dkk 2010). Sikap siswa untuk memanfaatkan waktu luang dengan kegiatan yang bermanfaat seperti mengikuti kegiatan ekstrakurikuler (pramuka dan olahraga) serta english club. 4) *Hard Work*, kerja keras adalah keyakinan bahwa seseorang dapat menjadi orang yang lebih baik dan mencapai tujuannya melalui komitmen untuk nilai dan pentingnya bekerja membantu orang tua. Siswa menyadari bahwa membantu orang tua bekerja dapat melatih diri untuk persiapan memasuki dunia kerja setelah lulus sekolah. 5) *Centrality of Work*, Sentralitas Kerja mengacu pada pentingnya kesempatan untuk bekerja pada individu. Siswa memanfaatkan peluang magang dan menyadari akan pentingnya peluang kerja. Kerja keras sedini mungkin akan melatih sampai dewasa. 6) *Wasted*

Time, Membuang-buang waktu dalam konteks ini adalah tidak memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya atau tidak memiliki komitmen yang tinggi dalam manajemen waktu guna memaksimalkan produktivitas. Efisien dan penggunaan konstruktif waktu yang konsisten dengan etika kerja yang kuat (Herman, 2002). Efisiensi penggunaan waktu adalah keterampilan yang dipelajari untuk menurunkan perilaku penghindaran, mengurangi kecemasan dan meningkatkan kepuasan (Van Eerde, 2003; Mudrack, 1999). Prinsip pemanfaatan waktu luang siswa untuk merefleksikan penggunaan waktu yang aktif dan produktif. 7) *Delay of Gratification*, Penundaan akan gratifikasi mencerminkan kemampuan untuk menunda membeli hal-hal yang dirasa tidak prioritas. Kemampuan individu untuk mempertahankan tindakan yang dipilih untuk pencapaian jangka panjang (Reynolds dan Schiffbauer, 2005). Siswa menunda untuk membeli hal-hal yang tidak penting dan memfokuskan untuk menabung.

Perilaku Produktif adalah suatu tindakan yang konstruktif, imajinatif dan kreatif dari individu dalam suatu organisasi yang dapat memberikan kontribusi nyata dan signifikan terhadap lingkungan kerja dimana dia berada seperti motivasi tinggi, melebihi kualifikasi kerja, berorientasi positif pada pekerjaan, dewasa dan bergaul secara efektif (Ranftl, 1979).

Menurut Sulistiyani, dkk (2009) dan Gomes (2003) Faktor-faktor yang Mempengaruhi produktivitas manusia, yaitu: 1. Knowledge. 2. Skills, 3. Abilities. 4. Attitudes, dan 5. Behavior. Robbins (1998) mengatakan bahwa variable tingkat individu yang mempengaruhi perilaku (produktif) mereka sebagai berikut: 1). Karakteristik biografis, yaitu kondisi biografis seperti usia, jenis kelamin, status perkawinan, banyaknya tanggungan, dan masa kerja. 2). Karakteristik personal, yaitu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan yang pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. 3). Kepribadian yaitu total jumlah dimana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain, biasanya terbentuk karena keturunan, lingkungan, dan situasi. Dan 4). Pembelajaran yaitu setiap perubahan yang relatif permanen dari perilaku yang terjadi sebagai hasil pengalaman.

Ranftl (1979) karakteristik ciri kunci profil pegawai produktif adalah sebagai berikut: 1). Lebih dari memenuhi kualifikasi pekerjaan. Kualifikasi dianggap mendasar bagi pekerjaan. Anggapan bahwa produktivitas yang tinggi tidak mungkin tanpa kualifikasi yang benar. 2). Motivasi, hal ini merupakan faktor penggerak mengapa individu mengarahkan energinya untuk bertindak laku. 3). Mempunyai orientasi pekerjaan positif. Sikap seseorang terhadap tugas pekerjaan. 4). Dapat bergaul dengan efektif. Kemampuan untuk memantapkan hubungan antar pribadi yang positif. 5). Dewasa. Kemampuan dan kemauan seseorang untuk bertanggung jawab dalam pelaksanaan pekerjaan.



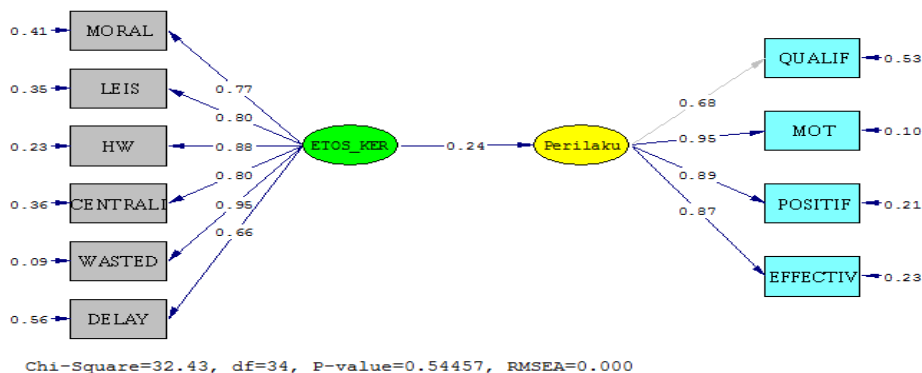
Gambar 1. Bagan Hubungan antara variable etos kerja dan perilaku produktif Siswa

METODE

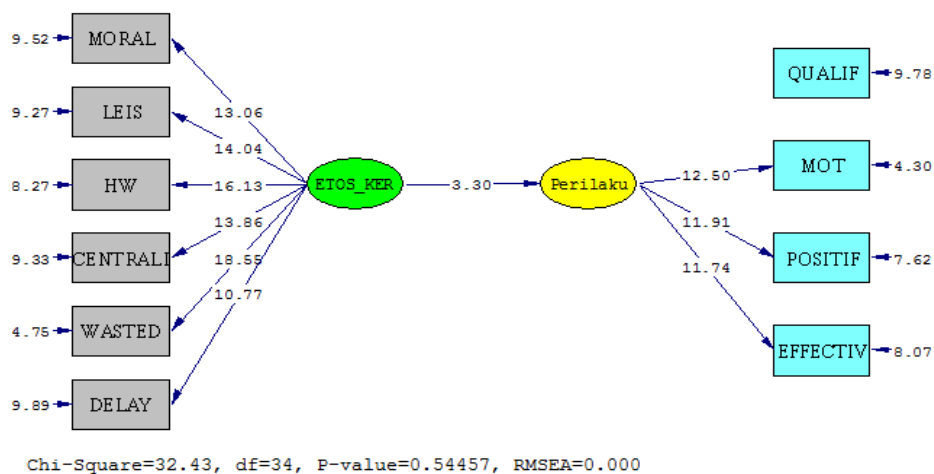
Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif sehingga data yang diperoleh berupa angka. Sampel diambil di SMK Swasta X di Depok Jawa Barat berjumlah 214 orang siswa dari kelas 11 dan 12. Data dikumpulkan dengan menggunakan alat ukur atau kuesioner yang terdiri dari dua variabel, yaitu variabel etos kerja dan variabel perilaku produktif. Pengisian kuesioner dengan cara peneliti langsung datang ke sekolah SMK. Uji model dilakukan dengan menggunakan SEM-lisrel seri 8.8.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian untuk persamaan struktural untuk model utama, pengujian model SEM dilakukan dengan dua macam pengujian, yaitu kesesuaian model dan signifikansi kausalitas melalui koefisien regresi. Pengujian model SEM digunakan untuk melihat kelayakan model atau kesesuaian model. Indeks-indeks kesesuaian model yang digunakan sama dengan indeks-indeks pada analisis faktor konfirmatori.



Gambar 2 *Structural Model (Standardized Solution)* untuk Model Utama



Gambar 3. Structural Model (T-Value) untuk Model Utama

Berdasarkan hasil analisis di structural equation diperoleh hasil yaitu T-Value =3,30 melebihi > 1,96, p-value = 0.544 (>0.05), RMSEA=0.000 (<0.05). Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa model estimasi pengaruh Etos Kerja terhadap perilaku produktif sebagai model yang valid. Model konseptual telah sesuai dengan data yang diperoleh, sehingga model tersebut dinyatakan fit. Adapun besaran pengaruh dapat dilihat melalui diagram jalur *standardized solution* dengan nilai $R^2 = 0.059$ atau 5,9%.

Tabel 1. Hasil Pengujian Model (Goodness of Fit) untuk Model Utama

Indikator Fit	Nilai yang Direkomendasikan	Evaluasi Model	Hasil Penelitian
Absolute Fit			
Probabilitas	p > 0.05	Good Fit	0.544
Normed Chi-Square (X^2/df)	< 2	Over Fitting	0.95
	$2 < X^2/df < 5$	Good Fit	
RMSEA	< 0.10	Good Fit	0.000
	< 0.05	Very Good Fit	
P-value for test of close fit	< 0.01	Outstanding Fit	0.97
	> 0.05	Good Fit	
GFI	> 0.90	Good Fit	0.97
AGFI	> 0.90	Good Fit	0.95
Comparative Fit			
NFI	0.9	Good Fit	0.98
NNFI or Tucker Lewis	0.9	Good Fit	1.00
Index (TLI)			
CFI	0.9	Good Fit	1.00
RFI	0.9	Good Fit	0,98
Parsimonious Fit			
PNFI	0-1	Lebih besar lebih baik	0.74

PGFI	0-1	Lebih besar lebih baik	0.60
------	-----	------------------------	------

Adapun penjelasan dari uji kecocokan keseluruhan model berdasarkan pada tabel 1 diatas yaitu:

A. Absolute Fit

1. Statistic Chi-Square (χ^2) atau nilai discrepancy model SEM sebesar 0.95 berada pada kategori < 2 artinya model Over Fitting.
2. *Goodness of Fit Index* (GFI) model SEM sebesar 0,97. Ukuran GFI selaras dengan ukuran koefisien determinasi R^2 dalam analisis regresi. Ukuran ini memberikan makna keragaman data yang dapat dijelaskan secara simultan oleh model yang dibangun. Keragaman data yang dijelaskan mencapai 97,0% dan hal ini dapat dikatakan baik, sehingga model dapat dikatakan cocok.
3. *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) model SEM sebesar 0,000. Nilai 0,000 yang lebih kecil sama dengan dari 0,05 menyimpulkan bahwa model good fit.

B. Comparative Fit

1. *Adjusted Goodness of Fit Index* (AGFI) model SEM sebesar 0,95. Nilai ini adalah nilai penyesuaian GFI atas derajat bebas dari model. Nilai AGFI yang mendekati 0,95 menunjukkan model cocok dengan data.
2. *Normed Fit Index* (NFI) model SEM sebesar 0,98. Nilai NFI menyatakan derajat kecocokan model. Dengan nilai sebesar 0,98 berarti model memiliki tingkat kecocokan mencapai 98,0%.
3. *Comparative Fit Index* (CFI) model SEM sebesar 1,00. Ukuran CFI menyatakan ukuran validasi model. Nilai CFI 1,00 menyatakan bahwa model memiliki tingkat validasi yang baik dan berarti tingkat kecocokan model juga semakin baik.
4. *Relative Fit Index* (RFI) model SEM sebesar 0,98. Suatu model dikatakan baik apabila memiliki nilai RFI yang mendekati 1, sementara 0,98 merupakan batasan model dapat dikatakan fit.

C. Parsimonious Fit

1. *Parsimony Normed Fit Index* (PNFI), bertujuan untuk melihat nilai derajat kebebasan yang digunakan untuk mencapai kecocokan model dan juga dapat digunakan untuk tujuan membandingkan dua model yang mana jika nilainya lebih besar akan semakin baik. Pada penelitian ini nilai PNFI yang didapat sebesar 0,74.
2. *Parsimony Goodness of Fit Index* (PGFI), merupakan modifikasi dari GFI dengan melihat berapa banyak variabel laten yang dibentuk dalam model. Nilai PGFI jika nilainya lebih besar akan semakin baik selama berada dalam rentang 0 – 1. Pada penelitian ini nilai PGFI yang didapat sebesar 0,60.

Berdasarkan uji kecocokan keseluruhan model dalam penelitian ini, hasil secara keseluruhan mengindikasikan bahwa pengujian telah memperlihatkan model tergolong fit.

Model pengaruh antar variabel dalam penelitian ini yang dapat digunakan untuk menjelaskan perilaku produktif, yaitu pengaruh etos kerja terhadap perilaku

produktif. Berdasarkan hasil uji hipotesis ada pengaruh etos kerja terhadap perilaku produktif siswa SMK, memperoleh hasil hubungan yang positif dan signifikan, semakin tinggi etos kerja, semakin tinggi perilaku produktif siswa. Sejalan dengan penelitian ini, hasil penelitian Naili (2017) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara etos kerja dengan produktivitas kerja.

Penelitian ini memiliki nuansa baru yang terkait dengan perilaku produktif pada siswa SMK. Selama ini penelitian tentang perilaku produktif sudah banyak dilakukan diberbagai negara di dunia, dan Indonesia dengan sampelnya adalah pekerja. Penelitian ini setidaknya sebagai pengembangan konsep etos kerja dan perilaku produktif pada siswa SMK. Penelitian ini memberikan pernyataan bahwa nilai-nilai yang bersumber dari etos kerja. Nilai *Self Reliance* (Kemandirian), *morality / ethics* (Moral / Etika), *leisure* (Waktu Luang), *hard work* (Kerja keras), *centrality of work* (Sentralitas Pekerjaan), *wasted time* (Membuang-Buang Waktu), dan *delay of gratification* (Penundaan Gratifikasi) yang bersumber dari etos kerja menjadi motivasi bagi siswa untuk meningkatkan perilaku produktif.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Naili (2017) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara etos kerja dengan produktivitas kerja. Azizah dan Gunadi (2020) bila seseorang memiliki perilaku produktif, maka individu tersebut akan memiliki ciri-ciri atau sifat yang mendukungnya, meskipun tidak ada individu yang sama.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, yaitu: keterlibatan variabel-variabel lain yang memungkinkan untuk dikaji lebih jauh, hal ini karena secara teoritis masih banyak variabel yang terkait dengan perilaku produktif, tetapi belum diangkat dalam penelitian ini. Kajian ini juga nantinya akan berdampak pada perlunya pengembangan model supaya menjadi lebih komprehensif, meskipun model dalam penelitian ini telah teruji dengan baik. Sampel yang digunakan tidak mewakili populasi Indonesia, yang menghambat generalisasi. Selain itu, penerapan konsep etos kerja dan perilaku produktif siswa perlu untuk dikaji lebih dalam, sehingga alat ukur yang dikembangkan harus sesuai dengan konteks siswa sebagai pelajar SMK.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa Etos kerja mempengaruhi perilaku produktif siswa/i SMK Swasta X di Kota Depok Jawa Barat, dimensi Wasted Time (Membuang-buang waktu) yang memberikan sumbangan terbesar dan paling berperan dalam meningkatkan perilaku produktif siswa/i SMK. Semakin tinggi etos kerja siswa, semakin meningkatkan perilaku produktif siswa.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. (2001). *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Azizah, N., & Gunadi, T. (2020). *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Produktif Karyawan Pada Bagian Sumber Daya Manusia di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung*. *XI*(3), 263–274.
- Brosur Penerimaan siswa baru SMK Tunas Media Depok (2022). https://www.smktunasmedia.sch.id/v3/wp-content/uploads/2020/01/Brosur_PPDB_1920_web.pdf
- Carolina, D., Ortega, Z., García, D. A., Rodríguez, J. B., María, J., & Calvo, D. M. (2019). *Work-ethic-in-ecuador-An-analysis-of-the-differences-in-four-generational-cohortstica-del-trabajo-en-ecuador-Un-anlisis-de-las-diferencias-en-cuatro-cohortes-generacionales2019Anales-de-PsicologiaOpen-Access.pdf*. *35*, 496–505.
- Ferine, Kiki Farida., Aditia, Reza., Rahmadana, Muhammad Fitri., Indri. (2022). An empirical study of leadership, organizational culture, conflict, and work ethic in determining work performance in Indonesia's education authority. Science Direct Heliyon journal homepage: www.cell.com/heliyon <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e07698>
- Gbadamosi, G. (2004). Academic Ethics. What Has Morality, Culture and Administration Got to do With its Measurement? *Management Decision*, *42*(9), 1145-1161. DOI:10.1108/00251740410565172
- Gomes, Faustino Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Mathani, B. A. (2016). The Significance of Work Ethics in Human Resource Management for Upgrading The Performance of Employees: An Applied Study. *European Scientific Journal*, *ESJ*, *12*(4), 231. <https://doi.org/10.19044/esj.2016.v12n4p231>.
- Meriac, John P. (2012). Work ethic and academic performance: Predicting citizenship and counterproductive behavior. *Learning and Individual Differences* *22*: 549–553.
- Meriac, John P. (2015). Examining relationships among work ethic, academic motivation and performance. *Educational Psychology*, *35*(5), 523–540. <https://doi.org/10.1080/01443410.2014.895291>.
- Miller, M. J., Woehr, D. J., & Hudspeth, N. (2002). The Meaning and Measurement of Work Ethic: Construction and Initial Validation of a Multidimensional Inventory. *Journal of Vocational Behavior*, *60*(3), 451–489. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1838>.
- Mudrack, P. E. (1999). Time Structure and Purpose, Type A Behavior, and The Protestant Work Ethic. *Journal of Organizational Behavior*, *2*, 145-158. (<https://www.smktunasmedia.sch.id/v3/tentang-kami/>).
- Munjasari, Dewi Ningtias dan Izzati, Umi Anugerah. (2021). Hubungan Antara Etos Kerja dengan Komitmen Organisasi Pada Guru SMK Swasta X. *Jurnal Penelitian Psikologi*, Volume 8 Nomor 4 Tahun 2021.
- Murtaza, Ghulam., Abbas, Muhammad., Raja, Usman., Roques, Olivier., Khalid, Afsheen., & Mushtaq, Rizwan. (2016). Impact of Islamic Work Ethics on

- Organizational Citizenship Behaviors and Knowledge-Sharing Behaviors. *Journal Business Ethics* 133: 325–333. DOI 10.1007/s10551-014-2396-0.
- Naili Bashiroh (2017). Hubungan Antara Etos Kerja dengan Produktivitas Kerja Tenaga Administrasi Sekolah Di Sman Se-Kabupaten Gresik. *Jurnal inspirasi manajemen pendidikan*. vol 5, no 1. <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/37/article/view/20290>
- Ranftl, Robert M. (1979). A Productivity Profile Guidelines to Productive Management: Profiles of a productive employee, organization, and manager. *Management Notes: Productivity Issue*. Administrative Management Staff . Vol. 23 - Issue No.2 November 1979.
- Shahid, Hussain., Rizwan, Muhammad., Nawaz, Muhammad Shahid., and Ul Hameed, Waseem. (2013). Impact of Effective Training Program, Job Satisfaction and Reward Management System on the Employee Motivation with mediating role of Employee Commitment. *Journal of Public Administration and Governance*. 3(3), 278-293. DOI:10.5296/jpag.v3i3.6222
- Reynolds, B., & Schiffbauer, R. (2005). Delay of Gratification and Delay Discounting: A unifying feedback model of delay-related impulsive behavior. *Psychological Record*, 55(3), 439–460. <https://doi.org/10.1007/BF03395520>
- Siti Nur Aeni, (2022). *Bonus Demografi, Dampak dan Hambatannya*. <https://katadata.co.id/intan/berita/6221cc4f7f291/bonus-demografi-dampak-dan-hambatannya>.
- Sulistiyani, Ambar Teguh. dan Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Van Eerde, W. (2003). Procrastination at Work and Time Management Training. *The Journal of Psychology*, 137(5), 421-434. <https://doi.org/10.1080/00223980309600625>
- Van Ness, Raymond K., Rose, Kimberly Melinsky., Seifert, Cheryl Buff Charles F. (2010). “Work Ethic: Do New Employees Mean New Work Values?” . *Journal of Managerial Issues*, 22 (1), 10-34. <https://www.jstor.org/stable/25822513>
- Zúñiga, C., Aguado, D., & Cabrera-Tenecela, P. (2022a). Values That Work: Exploring the Moderator Role of Protestant Work Ethics in the Relationship between Human Resources Practices and Work Engagement and Organizational Citizenship Behavior. *Administrative Sciences*, 12(1). <https://doi.org/10.3390/admsci12010011>
- Zúñiga, C., Aguado, D., & Cabrera-Tenecela, P. (2022b). Examining Work Ethic Across Latam Populations: Differences Between Ecuadorian and Chilean Workers. *Journal of Globalization, Competitiveness, and Governability*, 16(3), 53–69. <https://doi.org/10.3232/gcg.2022.v16.n3.02>