Analisis Pengaruh Etos Kerja, Hubungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional Berdampak Pada Kinerja Karyawan

[1]Amelinda Pratana, [2]Ferryal Abadi
Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis
Jl. Pulomas Selatan Kav. 22, Jakarta 13210
Email: amelindapratana@gmail.com, ferryal.abadi@kalbis.ac.id

Abstract

The aim of this study is to analyze the effect of work ethic, working relationship, and career development on employee performance, through organizational commitment as intervening variable. Good human resources is needed to achieve organizational goals which to improve performance to be able to survive in the business competition environment. The method used was quantitative analysis, which the sampling technique was non-probability sampling - judgment sampling. Then the results were analyzed using the multiple linear regression method. The results from a sample of 152 employees indicate that work ethic, working relationship, and career development has significant effect partially to organizational commitment, while organizational committment has significant effect to employee performance. Furthermore, commitment organizational mediates the effect of working relationship and career development on employee performance, but not the effect of work ethic. However, the work ethic, working relationship, and career development has a simultaneous effect on employee performance.
Keywords: *Working Ethic, Working Relationship, Career Development, Commitment Organizational, Employee Performance*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh etos kerja, hubungan kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. Sumber daya manusia yang baik diperlukan guna mencapai tujuan organisasi yaitu meningkatkan kinerja untuk mampu bertahan dalam persaingan lingkungan bisnis. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif, dengan teknik pengambilan sampel yaitu non-probability sampling – judgment sampling. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan metode regresi linear berganda. Hasil penelitian dari sample 152 responden menunjukkan bahwa etos kerja, hubungan kerja, dan pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, sedangkan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya, komitmen organisasional memediasi pengaruh hubungan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja, namun tidak memediasi etos kerja terhadap kinerja. Namun, etos kerja, hubungan kerja, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
Kata kunci: *Etos Kerja, Hubungan Kerja, Pengembangan Karir, Komitmen Organisasional, Kinerja*

1. PENDAHULUAN

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 laba. Untuk mencapai tujuan itu, perusahaan dituntut tidak hanya untuk mengendalikan kualitas produk yang dihasilkan, tetapi juga mengelola sumber daya manusianya. Dalam penelitiannya, Vosloban (2012: 664) menyebutkan bahwa untuk dapat meningkatkan *company growth*, suatu perusahaan harus membentuk dan mengembangkan strategi keunggulan bersaing (*competitive advantage*), salah satunya adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan, dimana peningkatan kinerja karyawan berpengaruh secara signifikan dalam proses pertumbuhan perusahaan, serta

peningkatan kinerja pasar terutama pada negara-negara berkembang.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara pra-survei karyawan pada suatu organisasi FMCG (*fast-moving consumer goods*) multinasional, peneliti menemukan beberapa *research problems* seperti penurunan etos kerja karena masih banyaknya karyawan yang tidak melakukan absensi, hubungan kerja yang kurang solid baik antara karyawan pada fungsi yang berbeda, maupun antara karyawan dengan atasannya, serta kesempatan mengembangkan karir yang kurang terbuka sehingga sulit untuk memperoleh promosi kenaikan jabatan. Selain itu diketahui adanya program *on-boarding* karyawan baru yang kurang memadai serta ketidakjelasan program regenerasi (persiapan penggantian karyawan yang akan pensiun), yang menyebabkan proses *hand-over* pekerjaan menjadi kurang efisien.

Terlebih lagi diperoleh data angka *turnover* karyawan tahun 2016 yang lebih tinggi dari tahun sebelumnya, menunjukkan adanya masalah yang terjadi dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia pada organisasi ini. Wahyuni, et. al. (2014: 89) menyebutkan bahwa faktor internal yang mempengaruhi *turnover intention* (keinginan berpindah) karyawan adalah komitmen dan hubungan dengan atasan, sedangkan faktor eksternal yang berpengaruh adalah gaji, insentif, serta sikap atasan.

2. METODOLOGI

Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan rumus Slovin terhadap 152 responden karyawan tetap, dilakukan dengan menggunakan metode non-probability sampling – judgement sampling, dimana data dikumpulkan melalui metode analisis kuantitatif, dengan media kuesioner.

Selanjutnya data hasil survei diolah dengan bantuan program SPSS, dengan pengujian yang meliputi (1) uji asumsi klasik, yang terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas; (2) uji analisis jalur (path analysis) dengan metode regresi linear berganda; dan (3) uji statistik parametrik, yaitu uji t (parsial) dan uji F (simultan).

3. LANDASAN TEORI

Etos Kerja

Dalam upaya peningkatan kinerja yang baik dalam organisasi, salah satu variabel yang diteliti adalah etos kerja, hubungan kerja. Menurut Anoraga (1992) manusia yang berhasil harus memiliki pandangan dan sikap yang menghargai kerja sebagai sesuatu yang luhur untuk eksistensi manusia, yang disebut sebagai etos kerja. Sedangkan Sinamo (2011: 151), etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Menurutnya, jika seseorang, suatu organisasi, atau suatu komunitas menganut paradigma kerja, mempercayai, dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas.

Urfy (2009: 75 – 76) menyebutkan bahwa etos kerja mempunyai hubungan yang simultan dan signifikan terhadap komitmen, dimana komitmen berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja

Hubungan Kerja

Selain itu pentingnya hubungan kerja yang baik antar karyawan juga perlu dipertahankan, karena hubungan kerja adalah sebagian dari yang mempengaruhi kinerja (Hayward, 2005). Rivai (2011:871) berpendapat bahwa hubungan kerja merupakan hubungan kerjasama antara semua pihak yang berada dalam proses produksi di suatu perusahaan. Hubungan kerja di dalam organisasi mempunyai tujuan terciptanya kemudahan serta kelancaran pelaksanaan tugas pekerjaan setiap orang dan setiap unit karena adanya kesadaran bahwa setiap orang atau unit lain serta timbulnya semangat saling bantu.

Dalam pelaksanaan hubungan kerja selalu diperlukan komunikasi ke semua arah dan timbal balik, atasan dengan bawahan, antara atasan dan antara bawahan, baik internal maupun eksternal. Komunikasi dianggap penting untuk membangun relasi dan menumbuhkan motivasi antarkaryawan sehingga terbina suatu kerjasama yang harmonis (Mangkunegara, 2014: 25).

Hubungan Karir

Variabel lainnya yang diteliti adalah pengembangan karir yang meliputi perbaikan-perbaikan personal yang dilakukan untuk mencapai rencana dan tujuan karir seorang karyawan dalam organisasinya (Mangkuprawira, 2002: 181). Menurut Handoko (2001: 123), karir adalah semua pekerjaan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang. Komponen utama karir terdiri atas alur karir, tujuan karir, perencanaan karir, dan pengembangan karir. Karir merupakan alat yang digunakan untuk menunjukkan perkembangan para karyawan secara individual dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam suatu organisasi.

Komitmen Organisasional

Dalam penelitian ini, komitmen organisasional bertindak sebagai variabel intervening, yang memediasi antara etos kerja, hubungan kerja, dan pengembangan karir, terhadap kinerja, dikarenakan masih kurangnya data atau hasil survei yang menunjukkan tingkat komitmen karyawan pada organisasi ini. Robbins (2008) mengungkapkan bahwa komitmen organisasional (organizational commitment) didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Dalam penelitiannya, Gilder (2003: 588 – 604) mengungkapkan bahwa seseorang yang telah berkomitmen pada waktu yang lama dalam satu tempat akan memiliki perilaku disiplin yang bagus daripada seseorang yang baru memulai berkomitmen pada tempat kerja tersebut. Sedangkan Chan (2006: 249-268) menemukan dalam penelitiannya bahwa komitmen yang tinggi dari anggota kelompok akan memberikan energi dan memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik.

Diharapkan ketiga variabel (etos kerja, hubungan kerja, dan pengembangan karir) tersebut dapat berperan dalam peningkatan komitmen karyawan terhadap organisasinya, sehingga dapat tercapainya kinerja yang lebih baik. Komitmen organisasional yang baik akan merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthans, 2006).

Kinerja

Kinerja adalah salah satu aspek penting yang digunakan untuk mengukur karyawan dalam bekerja. Dengan melakukan kinerja dengan baik akan memberikan manfaat bagi perusahaan untuk mengevaluasi hasil yang diperoleh perusahaan, serta meningkatkan kemampuan perusahaan untuk bersaing secara unggul dan kompetitif.

Konsep dasar kinerja seperti yang disebutkan oleh Hasibuan (2009:94) merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Hasibuan juga menyebutkan bahwa kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja.

Kinerja dapat dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja suatu organisasi tidak dapat dilepaskan dari kinerja individunya, apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula. Kinerja individu itu sendiri didefinisikan sebagai hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan (Mangkunegara, 2014: 15). Kinerja individu ini akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu, upaya kerja (work effort) dan dukungan organisasi.

Dari hasil penelitiannya, Vosloban (2012: 663) meyebutkan bahwa ada beberapa faktor yang dianggap berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, yaitu: (1) motivasi kerja karyawan, (2) lingkungan kerja, (3) benefits and rewards system, (4) promosi dan kesempatan untuk pengembangan karir, (5) kejelasan tugas kerja, (6) kualitas dan kuantitas komunikasi antara karyawan dengan pemimpin/manajernya, serta (7) hubungan kerja

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data, maka diperoleh hasil penelitian sebagai berikut.

Etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional

Nilai positif menunjukkan bahwa semakin meningkatnya etos kerja, maka komitmen organisasional karyawan akan meningkat pula.

Pada penelitiannya Wahyudi, et. al. (2013) menyebutkan bahwa komitmen afektif tidak memediasi semua pengaruh etos kerja terhadap kinerja, dimana pada penelitian ini variabel komitmen organisasional digunakan sebagai variabel *intervening*, yang dibuktikan bahwa pengaruh langsung etos kerja terhadap komitmen organisasional adalah sebesar 50.00 %.

Seperti dikatakan oleh Sinamo (2005: 32) bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Hal ini membuktikan bahwa etos kerja yang baik akan memberikan dampak positif terciptanya komitmen seseorang dalam melakukan pekerjaanya, dalam penelitian ini berarti meningkatnya komitmen organisasional karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja.

Hubungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional

Hal ini membuktikan bahwa semakin meningkatnya hubungan kerja dalam suatu organisasi, maka dapat meningkatkan komitmen organisasional karyawannya. Hal ini sejalan dengan penelitian Bai, et. al. (2017) yang menyatakan integrasi lintas fungsional memiliki pengaruh sebagai efek mediasi terhadap kinerja tim. Kim & Rhee (2010) menambahkan dengan hasil hubungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Hal ini juga didukung oleh penelitian Kantabutra & Rungruang (2013) dimana komunikasi antar karyawan dan hubungan karyawan berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi afektif.

Adanya hubungan kerja yang baik antara atasan dengan bawahan, maupun antar karyawan, akan menciptkan suasana kerja yang kondusif dan harmonis, dan diharapkan dapat meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan pada suatu organisasi, dan meningkatkan komitmen organisasional karyawan. Goleman (2013) menyebutkan bahwa tugas pemimpin adalah menciptakan pada apa yang disebutnya sebagai resonansi (*resonance*) yaitu suasana positif yang mampu membuat seluruh sumber daya manusia dalam organisasi terus meningkatkan diri (*committed*) dan menyumbangkan yang terbaik bagi organisasinya. Sedangkan Dessler (1999:63) menyebutkan bahwa salah satu cara yang dapat dilakukan untuk membangun komitmen karyawan pada organisasi adalah *get together*, yaitu dengan mengadakan acara-acara yang melibatkan semua anggota organisasi sehingga kebersamaan bisa terjalin.

Pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional

Hal ini berarti peningkatan pada kesempatan pengembangan karir karyawan akan disertai dengan peningkatan komitmen organisasional karyawannya.

Hasibuan (2006) menyebutkan dalam bukunya bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah kesetiaan pada organisasi, yang merupakan salah satu aspek yang dapat dibentuk dengan meningkatkan komitmen organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Egota (2015:8) untuk membuktikan pengaruh faktor-faktor yang disebutkan Hasibuan dalam bukunya terhadap pengembangan karir, dengan hasil yang diperoleh adalah hasil kriteria penilaian sangat setuju dari karyawan, bahwa program pengembangan karir akan meningkatkan kesetiaan pada organisasi. Hidayat (2015) juga mengatakan dalam penelitiannya bahwa hasil koefisien determinasi dari pengembangan karir terhadap komitmen organisasional adalah sebesar 0.675 (67.5%), yang berarti pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasional adalah sebesar 67.5%. Budi P., et. al (2016) juga memberikan pendapat

yang sama tentang pengembangan karir berpengaruh terhadap komitmen organisasional, dengan nilai koefisien regresi terbesar yaitu 0.511

Seperti disebutkan oleh Umar (2007) bahwa program pelatihan bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan tekhnik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan sekarang. Pada saat karyawan mendapat kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, karyawan yang bersangkutan mendapat perhatian dari organisasi tempat ia bekerja, sehingga tumbuh rasa percaya dan keyakinan pada diri karyawan untuk bekerja lebih baik.

Komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

Dari data diperoleh kesimpulan bahwa meningkatnya komitmen organisasional akan berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan kinerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian Supriyani & Mahmud (2013), dengan hasil penelitian komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, serta memiliki pengaruh simultan dengan variabel lain terhadap variabel kinerja sebesar 83.7%. selanjutnya Wiyani (2015), yang memiliki hasil penelitian komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun secara simultan. Suarjana (2016) juga menambahkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Komitmen organisasional seharusnya memang dimiliki oleh setiap karyawan dalam suatu organisasi. Dengan adanya komitmen organisasional, karyawan akan lebih merasa turut memiliki organisasi, dan lebih termotivasi untuk bekerja dengan semangat. Namun adanya komitmen organisasional yang rendah dapat mengakibatkan karyawan kurang bertanggung jawab dalam menjalankan pekerjaannya. Wibowo (2007) sependapat bahwa komitmen organisasional merupakan elemen kritis dalam mencapai tujuan yang harus dicapainya secara efektif. Tanpa adanya komitmen, tujuan yang telah dirumuskan tidak akan tercapai maksimal, atau hanya akan memberikan dampak kecil terhadap kinerja.

Etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

Hal ini berarti, semakin meningkatnya etos kerja karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat pula.

Dalam penelitiannya Dewi & Utomo (2015) mengemukakan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan Harsono dan Santoso (2006) menyatakan bahwa etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh masyarakat yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai hidup mereka.

Suatu jurnal penelitian yang dikembangkan oleh Bawelle & Sepang (2016) memiliki kesimpulan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja baik secara parsial maupun simultan. Selanjutnya Ajeng (2016) membenarkan kesimpulan tersebut, dimana disebutkan beberapa manfaat etos kerja yang baik diantaranya adalah (1) menciptakan suasana kerja yang nyaman, (2) menciptakan kekompakan dalam bekerja, (3) meningkatkan kerjasama, dan (4) meningkatkan produktivitas.

Hubungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja

Hasil regresi linear menunjukkan hasil bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, yaitu hubungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun bila meilhat hasil linearitas di peroleh data bahwa hubungan kerja memiliki hubungan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Dari kedua data tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja mungkin berpengaruh positif terhadap kinerja, namun pengaruhnya tidak signifikan, karena komitmen organisasional memediasi hubungan antara hubungan kerja dengan kinerja.

Penelitian ini mendukung penelitian Bai, et. al. (2017) dimana integrasi lintas fungsional memiliki pengaruh sebagai efek mediasi terhadap kinerja tim.

Ditambahkan oleh Pehlivan (2007) bahwa hubungan kerja antar karyawan dapat meningkatkan kinerja tim dalam proses pengembangan produk. Aspek-aspek yang dimaksud dengan hubungan kerja

disebutkan antara lain adalah kerjasama dalam tim, komunikasi sosial dan profesional, memiliki target kerja yang jelas dari atasan, adanya *knowledge & experience sharing* antar karyawan, serta koordinasi dan kerjasama dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Hasil penelitian tersebut berbeda dengan hasil penelitian ini, dimana untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, maka diperlukan cara-cara untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasinya. Dan komitmen karyawan dapat dibentuk dengan adanya hubungan kerja yang baik antar karyawan.

Penelitian ini juga ditemukan bertentangan dengan penelitian Sudira & Sudarma (2014): hubungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana komunikasi antar karyawan merupakan indikator paling besar.

Pengembangan karir berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja

Dari hasil regresi linear diperoleh hasil bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, yang di buktikan dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$. Namun bila melihat hasil uji linearitas, diketahui bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut membuktikan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap kinerja.

Meskipun dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung, namun angka yang diperoleh tidak berbeda jauh. Karena banyaknya responden yang merupakan bagian dari fungsi produksi, maka diduga pengaruh antara pengembangan karir terhadap komitmen organisasional, maupun pengaruhnya terhadap kinerja tidak dapat dianalisis secara signifikan. Bagi tipe karyawan yang melaksanakan fungsi operasional maka pengembangan karir bukanlah aspek utama yang mendukung peningkatan komitmen organisasionalnya.

Dewi & Utomo (2015) menambahkan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, dimana hal ini mendukung hasil penelitian ini karena secara parsial pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian ini berlawangan dengan hasil penelitian Vosloban (2012) yang menemukan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan: pengembangan karir.

Etos kerja, hubungan kerja, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional

Dari hasil regresi linear bergandi diperoleh bahwa variabel independen (etos kerja, hubungan kerja, dan pengembangan karir) bepengaruh secara simultan sebesar 51.0% terhadap komitmen organisasional. Sedangkan sisanya 49% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar model regresi ini. Seperti disebutkan oleh Stum (1998) dari hasil penelitiannya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional adalah budaya keterbukaan, kepuasan kerja, kesempatan personal untuk berkembang, arah organisasi dan penghargaan kerja yang sesuai kebutuhan.

Pada dasarnya, kunci utama untuk meningkatkan komitmen dan kinerja karyawan adalah dengan dikembangkannya strategi yang dapat melahirkan program pengembangan karyawan. Penelitian yang mendukung hipotesis ini adalah penelitian dari Dewi & Utomo (2015) yang menyatakan bahwa etos kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja. Selain itu, Timbuleng & Sumarauw (2015) juga mengemukakan bahwa etos kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja. Hal ini juga turut didukung oleh penelitian Wiyani (2015) yang menyimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja, serta penelitian oleh Laniwidyanti (2010) dimana hubungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

5. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian tersebut dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut.

a. Etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional.

b. Hubungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional.
c. Pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional.
d. Komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
e. Etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
f. Hubungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja.
g. Pengambangan karir berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja.
h. Etos kerja, hubungan kerja, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional.

DAFTAR PUSTAKA

Anoraga, D. P. (1992). *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Dessler, G. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.

Egota, D. (2015). "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) TBK Cabang Pekanbaru". *Jurnal FISIP Program Studi Administrasi Bisnis Universitas Riau*, Vol. 2, No. 1, hlm. 8.

Goleman, D., et. al. (2013). *Primal Leadership: Learning to Lead with Emotional Intelligence.* Boston: Harvard Business School Publishing.

Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, M. S. P. (2006). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grafika.

Husein, U. (2007). *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Terjemahan. Yogyakarta: Andi.

Mangkunegara, A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.

Mangkuprawira, T. S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Harsono, J. & Santoso, S. (2006). "Etos Kerja Pengusaha Muslim Perkotaan di Kota Ponorogo". Jurnal Penelitian Humaniora. hlm. 115-125.*

Bogor: Ghalia Indonesia.

Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Robbins, S. P., Coulter, M. (2007). *Management*. New Jersey: Pearson Education, Inc.

Sampurno. (2010). *Manajemen Stratejik: Menciptakan Keunggulan Bersaing yang Berkelanjutan*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Sinamo, J. H. (2011). *Etos Kerja Profesional Navigator Anda Menuju Sukses*. Jakarta: PT Spirit Mahardika.

Porter, M.E. (1994). *Keunggulan Bersaing*. Terjemahan. Jakarta: Binarupa Aksara.

Bai, W., Feng, Y., Yue, Y., Feng, L (2017). "Organizational Structure, Cross-Functional Integration and Performance of New Product Development Team". *Procedia Engineering*, Vol. 174, hlm. 621 – 629.

Bawelle, M. & Sepang J. (2016). "Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahuna". *Jurnal EMBA*., Vol. 4, No. 5, hlm. 303-408.

Budi P., F. A., Paramita, P. D., Wulan, H. S. (2016). "Pengaruh

Pengembangan Karir dan Komunikasi Terhadap Komitmen Karyawan yang Berdampak Pada Produktivitas Kerja (Studi Kasus Karyawan di CV. Tirta Minerva Semarang)". *Journal Of Management*., Vol. 2, No. 2.

Chan, S. H. (2006). "Organizational identification and commitment of members of a human development organization". *Journal of Management Development,* Vol. 25, hlm 249 – 268.

Dewi, K. & Utomo, H. (2015). "Pengaruh Etos Kerja, Insentif dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Cutting PT Morichindo Fashion Ungaran". *Jurnal Among Makarti*, Vol. 8, No. 16, hlm. 55 – 64.

Gilder, D. de. (2003). "Commitment, trust and work behavior: The case of contingent workers", *Personnel Review*. Vol. 32, No 5, hlm 588 – 604.

Hayward, B. A. (2005). "Relationship Between Employee Performance, Leadership and Emotional Intelligence In A South African Parastatal Organisation" *International Journal of Strategic Organization and Behavioural Science.* Vol.1, No.6, hlm 2.

Hidayat, A. S. (2015). "Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada PT. Bank BRI Syariah Cabang Bandung Suniaraja)". *Jurnal Ecodemica,* Vol. III, No. 1, hlm. 334 – 341.

Kantabutra, S. & Rungruang, P. (2013). "Perceived vision-based leadership effects on staff satisfaction and commitment at a Thai energy provider". *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, Vol. 5, No. 2, hlm. 157 – 178.

Kim, Y. & Rhee, M. (2010). "The Contingent Effect of Social Networks on Organizational Commitment: A Comparison of Instrumental And Expressive Ties in A Multinational Hightechnology Company". *Journal of Sociological Perspectives*, Vol. 53, No. 4

Laniwidyanti. (2010). "Pengaruh Hubungan Kerja, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Central Asia (BCA) Cabang Borobudur, Malang". *Jurnal Wacana Jurnal Sosial Dan Humaniora*. Vol. 13, No. 2. hlm. 214 – 226.

Suarjana, A. A., Putra, K. M., Susilawati, N. L. (2016). "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai PLN Rayon Gianyar di Kabupaten Gianyar". *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol. 12, No. 1.

Sudira, P. G. & Sudarma, N. (2014). "Pengaruh Hubungan Kerja, Komunikasi, dan Tingkat Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT. BPR Sari Dananiaga Tabanan". *Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Vol. 3.

Supriyani & Mahmud. (2013). "Membangun Kinerja Karyawan Melalui Motivasi kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Pada PT. Astra Internasional di Semarang". *Jurnal Manajemen Universitas Dian Nuswantoro*.

Vosloban, R. I. (2012). "The Influence of the Employee's Performance on The Company's Growth – A Managerial Perspective". *Procedia Economics and Finance*, Vol. 3, hlm. 660 – 665.

Wahyudi, et. al. (2014). "Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention (Keinginan Berpindah) Karyawan Pada Perusahan Jasa Konstruksi". Jurnal

Rekayasa Sipil. Vol. 8, No. 2, hlm. 89 – 95.

Urfy, D. (2009). "Kontribusi Motivasi dan Etos Kerja terhadap komitmen Profesional serta Dampaknya pada Peningkatan Kinerja auditor." Skripsi Program Sarjana UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta.

Pehlivan, G. (2007). "Teamwork Effectiveness For Successful Product Development: Relationship Between Engineers And Industrial Designers". Tesis Graduate School Of Natural And Applied Sciences Of Middle East Technical University.

Ajeng, T. (2016). "Manfaat Etos Kerja Dalam Dunia Kerja". [Online]. Diakses 02 Agustus 2017 dari http://www.1000macammanfaat.com/2016/01/manfaat-etos-kerja-dalam-dunia-kerja.html