

**Pengaruh Tipe Kepribadian, Religiusitas Dan Kontrak Psikologis  
Terhadap Kinerja Karyawan Dan Lingkungan Kerja  
CV. Raisen Abadi Tangerang  
(Studi Kasus Pada Bagian Produksi Sparepart Motor CV. Raisen Abadi)**

Muhamad Fikri<sup>1</sup>, Ruhiyat Taufik<sup>2</sup>, Jim Hoy Yam<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Raisen Abadi Tangerang

<sup>23</sup>Program Pascasarjana Universitas Islam Syekh-Yusuf , Indonesia, 15118

E-mail Corespondent : fikrijuninho@gmail.com

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh tipe kepribadian, religiusitas dan kontrak psikologis terhadap kinerja karyawan di CV. Raisen Abadi Tangerang. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh yaitu mengambil seluruh jumlah populasi untuk dijadikan sampel yaitu sejumlah 80 responden. Metode pengumpulan data dengan observasi, wawancara dan kuesioner. Untuk analisis data yang digunakan regresi linier berganda. Berdasarkan analisis pengolahan data yang telah diuji dalam penelitian ini dinyatakan valid dan reliabel. Hasil Uji F pada Y1 terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Tipe Kepribadian, Religiusitas dan Kontrak Psikologis terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dibuktikan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $84,831 > 2,95$ ) dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang berarti signifikan. Dengan demikian  $H_{a4}$  diterima dan  $H_{o4}$  ditolak. Serta hasil Uji F pada Y1 terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Tipe Kepribadian, Religiusitas dan Kontrak Psikologis terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dibuktikan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $84,831 > 2,95$ ) dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang berarti signifikan. Dengan demikian  $H_{a4}$  diterima dan  $H_{o4}$  ditolak.

**Kata kunci:** Tipe kepribadian, Religiusitas, Kontrak psikologis, Kinerja karyawan, Lingkungan kerja.

### **Abstract**

*The purpose of this study was to determine the effect of personality type, religiosity and psychological contract on employee performance at CV. Tangerang's Eternal Raisen. The type of research used is quantitative method research. The sampling technique used is saturated sampling technique, which is taking the entire population to be used as a sample, namely a number of 80 respondents. Methods of data collection by observation, interviews and questionnaires. For data analysis used multiple linear regression. Based on the analysis of data processing that has been tested in this study, it is declared valid and reliable. The results of the F test on Y1 have a simultaneous positive and significant effect between Personality Type, Religiosity and Psychological Contracts on Employee Performance, it is proven that  $F_{count} > F_{table}$  ( $84.831 > 2.95$ ) with a significance level of  $0.000 < 0.05$  which means significant. Thus  $H_{a4}$  is accepted and  $H_{o4}$  is rejected. As well as the results of the F test on Y1 there is a simultaneous positive and significant effect between Personality Type, Religiosity and Psychological Contracts on*

*Employee Performance, it is proven that  $F_{count} > F_{table}$  ( $84.831 > 2.95$ ) with a significance level of  $0.000 < 0.05$  which means significant. Thus  $H_{a4}$  is accepted and  $H_{o4}$  is rejected.*

**Keywords:** *Personality Type, Religiosity, Psychological Contract, Employee Performance, Work Environment.*

## **A. Pendahuluan**

Pada zaman sekarang ini, perusahaan dihadapkan oleh persaingan bisnis yang semakin ketat. Dengan demikian, perusahaan dituntut untuk dapat terus memperhatikan komponen-komponen pendukung keberhasilan pada perusahaannya agar mampu bersaing dalam persaingan bisnis. Dalam berjalannya suatu perusahaan, komponen sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu komponen yang paling penting dalam mendukung keberhasilan perusahaan, sehingga potensi sumber daya manusia perlu ditingkatkan dan dikelola dengan baik agar mampu bersaing baik dalam persaingan bisnis lokal maupun persaingan bisnis global. Hal ini didasarkan alasan bahwa meskipun perusahaan menggunakan teknologi yang canggih dengan modal yang besar namun tidak di iringi dengan kemampuan sumber daya manusia dalam mengelolanya maka hal tersebut tidak akan ada artinya.

Dengan demikian, perusahaan diharapkan dapat memberikan perhatian kepada sumber daya manusia atau karyawannya dengan memahami faktor-faktor yang dapat mendukung kinerja karyawan (Erialdy, Maruf Akbar, 2021), dimana kinerja karyawan merupakan suatu sikap atau aktivitas yang dilakukan maupun tidak dilakukan oleh karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya selama jam kerja berlangsung. Dalam Damayanti, Hanafi dan Cahyadi (2018) Kinerja adalah "hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika." Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

CV. Raisan Abadi adalah suatu perusahaan swasta yang bergerak di bidang manufaktur yang memproduksi sparepart motor. Perusahaan ini berdiri pada tanggal 8 Februari 2006. Alamat perusahaan ini bertempat di Jl. Nusa Dua Raya No. 1 Perumnas II Karawaci Tangerang, dengan luas area 100 M<sup>2</sup>. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang dikenal sebagai perusahaan yang sanggup memberikan kontribusi nyata yang dapat diukur baik pada keberhasilan perusahaan itu sendiri maupun pada kesejahteraan staff atau karyawannya yang searah dengan misi dan tujuan perusahaan. Adapun ditengah kompetisi bisnis yang semakin ketat bersaing, adanya keberhasilan perusahaan CV. Raisan Abadi yang dapat memberikan kesejahteraan baik bagi karyawan maupun perusahaan tentunya tidak terlepas dari optimalnya kinerja karyawan perusahaan itu sendiri. Berdasarkan observasi dan pengamatan yang telah dilakukan di Kantor Pusat CV. Raisan Abadi memperlihatkan bahwa pada fenomena perusahaan tersebut memiliki masalah-masalah pada tipe kepribadian, religiusitas, kontrak psikologis dan lingkungan kerja dalam melakukan kegiatan pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan.

## B. Metode

Metode penelitian yang digunakan ialah metode penelitian kuantitatif dengan metode regresi linear dan korelasional yang bersifat deskriptif. Yang menjadi penelitian ialah variabel-variabel yang merupakan fokus dalam penelitian ini, yaitu Standar Tipe Kepribadian (X1), Religiusitas (X2) dan Kontrak Psikologis (X3) merupakan *independent variable* (variabel bebas) sedangkan Kinerja Karyawan (Y1) dan Lingkungan Kerja (Y2) yang merupakan *dependent variable* (variabel terikat). Tempat penelitian dilakukan pada CV. Raison Abadi Tangerang, dan waktu penelitian 3 Mei 2021 Sampai dengan Juli 2021

### Teknik Pengumpulan Data

Populasi pada penelitian ini ialah 80 orang responden. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada CV. Raison Abadi (studi kasus pada kinerja karyawan bagian produksi sparepart motor CV. Raison Abadi) yaitu sebanyak 80 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut juga teknik sensus atau sampel jenuh.

### Teknik Analisis Data

Data yang akan dianalisis merupakan data hasil penelitian lapangan (survey), serta diikuti dengan pengujian terhadap hipotesis penelitian, untuk menarik kesimpulan. Dalam penelitian ini, menggunakan teknik analisa uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsisten atau tidaknya instrument yang dipakai. Keputusan pada sebuah pertanyaan dapat dianggap reliabel, dapat dilakukan dengan cara jika  $r_{alpha}$  positif dan  $t_{alpha} > r_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut reliabel. Uji normalitas menurut Dewi (2017:4) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Analisis Regresi Linear Berganda adalah model regresi linier dengan melibatkan lebih dari satu variabel bebas atau predictor. Dalam bahasa Inggris, istilah ini disebut dengan *multiple linear regression*." (Saldy Syawal, 2018).

### Uji Hipotesis

Uji Regresi Secara Parsial (Uji t), dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 atau 5%. Ketentuan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan  $< 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan nilai signifikan  $> 0,05$ , maka  $H_o$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap terhadap variabel terikat.

Uji Regresi Secara Simultan (Uji F) dengan tingkat sig 5% kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- a. Bila nilai signifikansi  $F \leq 0,05$ , maka  $H_1$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara semua variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. Bila nilai signifikansi  $F > 0,05$ , maka  $H_1$  ditolak, artinya semua variabel independen tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

### **C. Hasil dan Pembahasan**

Berdasarkan hasil yang didapat, instrumen berupa uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa data yang diperoleh dari responden adalah valid dan reliable, sehingga memenuhi persyaratan untuk dianalisa lebih lanjut. Selanjtnya, hasil dari pengujian asumsi klasik juga menunjukkan bahwa syarat model penelitian regresi sudah terpenuhi dengan adanya data yang berdistribusi normal, tidak ada gejala multikolinieritas dan tidak ada gejala heteroskedastisitas. Sebagai bahan penjabaran dari hasil yang telah diperoleh berdasarkan analisis regresi linier berganda, berikut ini dibahas pengaruh variabel independen standar tipe kepribadian, religiusitas dan kontrak psikologis terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja sebagai variable dependen.

#### **Pengaruh Variabel $X_1$ (Tipe Kepribadian) Terhadap $Y_1$ (Kinerja Karyawan)**

Berdasarkan hasil penelitian bahwa Tipe Kepribadian berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini diperkuat dengan hasil uji t ( $2,602 > 1,664$ ) dengan taraf signifikansi  $0,001 < 0,05$ ; menunjukkan Hipotesis 1 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Dewi (2016) yaitu Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. ; akan tetapi bertentangan dengan penelitian Hayati dan Purwanto (2020) yaitu Kepribadian berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dengan demikian bisa dijelaskan bahwa perilaku karyawan membawa dampak besar terhadap prestasi kerja individu dan target kinerja organisasi.

#### **Pengaruh Variabel $X_2$ (Religiusitas) Terhadap $Y_1$ (Kinerja Karyawan)**

Berdasarkan hasil penelitian bahwa Religiusitas berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini diperkuat dengan hasil uji t ( $3,408 > 1,664$ ) dengan taraf signifikansi  $0,002 > 0,05$ ; menunjukkan Hipotesis 2 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Zulkarnaen (2017) yaitu Variabel religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. ; akan tetapi bertentangan dengan penelitian Nurdaya (2018) yaitu Religiusitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dengan demikian bisa dijelaskan bahwa religiusitas membawa dampak besar terhadap prestasi kerja individu dan target kinerja organisasi.

#### **Pengaruh Variabel $X_3$ (Kontrak Psikologis) Terhadap $Y_1$ (Kinerja Karyawan)**

Berdasarkan hasil penelitian bahwa Kontrak Psikologis berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini diperkuat dengan hasil uji t ( $13,855 > 1,664$ ) dengan taraf

signifikansi  $0,000 < 0,05$ ; menunjukkan Hipotesis 3 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Martaliano (2018) yaitu Variabel Kontrak psikologis berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. ; akan tetapi bertentangan dengan penelitian Ermawati (2017) yaitu Kontrak psikologis tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga dengan demikian bisa dijelaskan bahwa kontrak psikologis membawa dampak besar terhadap prestasi kerja individu dan target kinerja organisasi.

#### **Pengaruh Variabel $X_1$ (Tipe Kepribadian) Terhadap $Y_2$ (Lingkungan Kerja)**

Berdasarkan hasil penelitian bahwa Tipe Kepribadian berpengaruh terhadap Lingkungan Kerja. Hal ini diperkuat dengan hasil uji t dengan  $(2,155 > 1,664)$  taraf signifikansi  $0,002 < 0,05$ ; menunjukkan Hipotesis 4 diterima. Terkait dengan penelitian pada variabel antara tipe kepribadian terhadap lingkungan kerja belum ada penelitian relevan. Dalam teori Costa dan McCrae ada indikator tipe kepribadian yang berkaitan dengan lingkungan kerja, yaitu mengategorikan individu yang memiliki *low conscientiousness* sebagai kelompok *flexible person* dan sebaliknya pada level yang tinggi (*high conscientiousness*) disebut sebagai *focused person*. *Flexible person* akan cenderung menjalankan segala perintah yang ia terima secara tidak teratur, tidak terorganisasi dengan baik dan tanpa metode yang jelas. Sebaliknya *focused person* cenderung lebih rapi dan teratur sebagai bentuk perilaku yang selalu terorganisasi dengan baik.

#### **Pengaruh Variabel $X_2$ (Religiusitas) Terhadap $Y_2$ (Lingkungan Kerja)**

Berdasarkan hasil penelitian bahwa Religiusitas berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini diperkuat dengan hasil uji t  $(2,464 > 1,664)$  dengan taraf signifikansi  $0,001 < 0,05$ ; menunjukkan Hipotesis 5 diterima. Terkait dengan penelitian pada variabel antara religiusitas terhadap lingkungan kerja belum ada penelitian relevan. Dalam Prasetyo dan Anitra (2020), terdapat salah satu indikator religiusitas yang berkaitan dengan lingkungan kerja, yaitu konsekuensi, adalah tolak ukur sampai mana perilaku individu termotivasi oleh ajaran-ajaran agama yang telah diyakininya dalam kehidupan sosial, Seorang atau individu telah mengunjungi tetangganya sakit, ringan tangan dalam menolong orang yang kesusahan, mendonasikan hartanya, dan lain sebagainya. Akan tetapi hal itu bisa juga bertentangan seperti berat tangan, acuh pada tetangga atau rekan kerja, kikir dan sebagainya.

#### **Pengaruh Variabel $X_3$ (Kontrak Psikologis) Terhadap $Y_2$ (Lingkungan Kerja)**

Berdasarkan hasil penelitian bahwa Kontrak Psikologis berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini diperkuat dengan hasil uji t  $(12,005 > 1,664)$  dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ ; menunjukkan Hipotesis 6 diterima. Terkait dengan penelitian pada variabel antara kontrak psikologis terhadap lingkungan kerja belum ada penelitian relevan. Dalam Rousseau D. & Schalk, R. (2000: 122) Terdapat dua dimensi utama dalam kontrak psikologis yang berkaitan dengan lingkungan kerja, antara lain : *Narrow*, yaitu karyawan hanya diwajibkan melakukan pekerjaan yang sesuai dengan perintah organisasi. Organisasi membatasi keterlibatan karyawan dalam organisasi dan memberikan kesempatan terbatas untuk pelatihan dan pengembangan. Sedangkan *Short term*, karyawan tidak memiliki kewajiban untuk tetap bekerja di

organisasi selamanya dan berkomitmen untuk bekerja hingga batas waktu tertentu. Organisasi menawarkan hubungan kerja yang hanya untuk jangka waktu tertentu dan tidak berkewajiban untuk menjamin karir karyawan jangka panjang.

### **Pengaruh Model simultan Variabel $X_1$ (Tipe Kepribadian) $X_2$ (Religiusitas) $X_3$ (Kontrak Psikologis) Terhadap $Y_1$ (Kinerja Karyawan)**

Berdasarkan hasil penelitian bahwa model simultan Tipe Kepribadian, Religiusitas dan Kontrak Psikologis berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini diperkuat dengan hasil uji F dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ ; menunjukkan Hipotesis 7 diterima. Dengan  $F_{hitung} 65,576 > 2,329$ , berarti variabel bebas dalam model simultan penelitian ini mampu menerangkan pengaruhnya terhadap variabel terikat

### **Pengaruh Model simultan Variabel $X_1$ (Tipe Kepribadian) $X_2$ (Religiusitas) $X_3$ (Kontrak Psikologis) Terhadap $Y_2$ (Lingkungan Kerja)**

Berdasarkan hasil penelitian bahwa Tipe Kepribadian, Religiusitas dan Kontrak Psikologis berpengaruh positif terhadap Lingkungan Kerja. Hal ini diperkuat dengan hasil uji F dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ ; menunjukkan Hipotesis 8 diterima. Dengan  $F_{hitung} 69,735 > 2,329$ . berarti variabel bebas dalam model simultan penelitian ini mampu menerangkan pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Berdasarkan tabel di atas taraf signifikansi yang digunakan adalah 5% dan derajat kebebasan ( $dk = n-k-1 + 80-3-1 = 76$ ), maka dapat diperoleh  $f_{tabel}$  sebesar 2,. Hasil tersebut menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $69,735 > 2,335$ ) dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang berarti signifikan. Dengan demikian  $H_{a4}$  diterima dan  $H_{o2}$  ditolak yang berarti berpengaruh positif dan signifikan antara Tipe Kepribadian, Religiusitas dan Kontrak Psikologis terhadap Lingkungan Kerja.

## **D. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik beberapa kesimpulan

1. Hasil Uji t terdapat pengaruh positif secara parsial antara Tipe Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan, dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,602 > 1,664$ ) dan diperoleh nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$  yang berarti  $H_{a1}$  diterima  $H_{o1}$  ditolak. Dalam penerapannya bahwa tipe kepribadian yang selama ini dilakukan untuk karyawan CV. Raison Abadi sudah efektif. Terbukti dengan adanya pengaruh tipe kepribadian terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil Uji t terdapat pengaruh positif secara parsial antara Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan, dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,408 > 1,664$ ) dan diperoleh nilai signifikansi  $0,002 < 0,05$  yang berarti  $H_{a2}$  diterima  $H_{o2}$  ditolak. Dalam penerapannya bahwa religiusitas yang selama ini dilakukan untuk karyawan CV. Raison Abadi sudah efektif. Terbukti dengan adanya pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil Uji t terdapat pengaruh positif secara parsial antara Kontrak Psikologis terhadap Kinerja Karyawan, dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $13,855 > 1,664$ )

dan diperoleh nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang berarti  $H_{a3}$  diterima  $H_{o3}$  ditolak. Dalam penerapannya bahwa kontrak psikologis yang selama ini dilakukan untuk karyawan CV. Raison Abadi sudah efektif. Terbukti dengan adanya pengaruh kontrak psikologis terhadap kinerja karyawan.

4. Hasil Uji F terdapat pengaruh secara simultan antara Tipe Kepribadian, Religiusitas dan Kontrak Psikologis terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dibuktikan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $65,576 > 2,335$ ) dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang berarti signifikan. Dengan demikian  $H_{a4}$  diterima dan  $H_{o4}$  ditolak. Dalam penerapannya bahwa jika dilakukan secara bersama-sama antara tipe kepribadian, religiusitas dan kontrak psikologis yang selama ini dilakukan untuk karyawan CV. Raison Abadi sudah efektif. Terbukti dengan adanya pengaruh tipe kepribadian, religiusitas dan kontrak psikologis terhadap kinerja karyawan.
5. Hasil Uji t terdapat pengaruh positif secara parsial antara Tipe Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan, dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,155 > 1,664$ ) dan diperoleh nilai signifikansi  $0,003 < 0,05$  yang berarti  $H_{a5}$  diterima  $H_{o5}$  ditolak. Dalam penerapannya bahwa tipe kepribadian yang selama ini dilakukan untuk karyawan CV. Raison Abadi sudah efektif. Terbukti dengan adanya pengaruh tipe kepribadian terhadap lingkungan kerja.
6. Hasil Uji t terdapat pengaruh positif secara parsial antara Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan, dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,464 > 1,664$ ) dan diperoleh nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$  yang berarti  $H_{a6}$  diterima  $H_{o6}$  ditolak. Dalam penerapannya bahwa religiusitas yang selama ini dilakukan untuk karyawan CV. Raison Abadi sudah efektif. Terbukti dengan adanya pengaruh religiusitas terhadap lingkungan kerja.
7. Hasil Uji t terdapat pengaruh positif secara parsial antara Kontrak Psikologis terhadap Kinerja Karyawan, dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $12,005 > 1,664$ ) dan diperoleh nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang berarti  $H_{a7}$  diterima  $H_{o7}$  ditolak. Dalam penerapannya bahwa kontrak psikologis yang selama ini dilakukan untuk karyawan CV. Raison Abadi sudah efektif. Terbukti dengan adanya pengaruh kontrak psikologis terhadap lingkungan kerja.
8. Hasil Uji F terdapat pengaruh secara simultan antara Tipe Kepribadian, Religiusitas dan Kontrak Psikologis terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dibuktikan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $69,735 > 2,329$ ) dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang berarti signifikan. Dengan demikian  $H_{a8}$  diterima dan  $H_{o8}$  ditolak. Dalam penerapannya bahwa jika dilakukan secara bersama-sama antara tipe kepribadian, religiusitas dan kontrak psikologis yang selama ini dilakukan untuk karyawan CV. Raison Abadi sudah efektif. Terbukti dengan adanya pengaruh tipe kepribadian, religiusitas dan kontrak psikologis terhadap lingkungan kerja.

## Referensi

- Dewi, Lusyana. 2016. *Pengaruh Tipe Kepribadian dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Stasiun TV Lokal di Lampung)*. Bandar Lampung. Universitas Lampung.
- Erialdy, Maruf Akbar, B. S. (2021). Policy Implementation of Midwife ' s Work Performance Assessment at the Community Health Center of South Tangerang City Indonesia. *Advances in Economics, Business and Management Researc*, 163, 61-66.
- Ermawati, Emmy. 2017. *Pengaruh Kontrak Psikologis dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang*. Lumajang. STIE Widya Gama Lumajang.
- Mahawira, Bagus Ketut Riska dan A.A Ketut Sri Asih. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Astagina Resort Villa and Spa Bali*. Bali. Universitas Ekonomi Triatma Mulya Badung – Bali.
- Martaliano, Robby. 2018. *Pengaruh Kontrak Psikologis dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post*. Bandar Lampung. Universitas Lampung.
- Nikmah Hayati dan Arief Purwanto. 2020. *Dampak Pengembangan SDM dan Kepribadian Terhadap Kompetensi dan Kinerja (Studi Pada Pegawai Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Pertamanan Kota Pasuruan)*. Malang. Universitas Widyagama Malang.
- Nurdaya, Adi Darma. 2018. *Pengaruh Religiusitas dan Spiritualitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Goro Assalam Hypermarket Di Surakarta)*. Surakarta. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Prasetyo, Hendi dan Vera Anitra. 2020. *Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur*. Kalimantan Timur, Samarinda. Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
- Riski Damayanti, Agustina Hanafi dan Afriyadi Cahyadi. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang)*. Palembang. Universitas Sriwijaya.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung, Alfabeta, CV.
- Widayati, Tri. 2017. *Analisis Pengaruh Kontrak Psikologis dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Surakarta. Institut Agama Islam Negeri Surakarta.