

**Pengaruh Tuntutan Pekerjaan, Modal Psikologis dan
Kematangan Sosial terhadap Profesionalisme Karyawan**

**Arif Rachman Putra, Didit Darmawan, Mohammad Djaelani, Fayola
Issalillah, Rafadi Khan Khayru
Email : dr.diditdarmawan**

Abstract

Human Resource Management is faced with the problem of being able to recruit employees who have the appropriate abilities for organizational goals and increase the desires of these employees. Management will prepare HR to achieve company goals starting from recruitment, selection, maintenance and development of each individual. This study aims to analyze and determine the effect of job demands, psychological capital and social maturity on employee professionalism and the most dominant factor among the three. this study used 142 respondents as a sample. the results obtained by multiple linear regression analysis. Based on the results of the study, several results were found which were stated as follows: job demands, psychological capital and social maturity had a partial significant effect on employee professionalism and job demands were the dominant variables on employee professionalism.

***Keywords:** job demands, psychological capital, social maturity, employee professionalism.*

1. Pendahuluan

Seluruh perusahaan mulai fokus dengan manajemen sumber daya manusia yang dimiliki. Manajemen SDM dihadapkan pada permasalahan untuk mampu merekrut karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai untuk tujuan organisasi serta meningkatkan keinginan dari karyawan tersebut (Andayani, 2011). Manajemen akan mempersiapkan SDM untuk mencapai tujuan perusahaan mulai dari perekrutan, seleksi, pemeliharaan serta pengembangan setiap individunya (Dessler, 2010).

Profesionalisme merujuk pada keahlian yang berhubungan dengan ketrampilan dan ilmu dari seseorang. Menurut Ernawati et al. (2022) menjelaskan profesionalisme mempunyai beberapa makna ditinjau dari segi bahasa. Pertama kemampuan seseorang pada suatu kualifikasi serta memilkik pengalaman yang cukup dengan kemampuannya tersebut. Kedua profesionalime dianggap sebagai prinsip yang dimiliki karyawan pada saat bekerja dinilai dari etika dan moral

profesi. Ketiga dari segi bahasa profesionalisme dianggap sebagai moral itu sendiri.

Dalam bekerja, setiap karyawan ditantang untuk selalu bersikap profesional pada saat melakukan pekerjaannya dengan cara selalu memberikan waktu, ilmu, dan tenaga yang maksimal setiap saat (Sinambela et al., 2022). Profesionalisme seorang karyawan dalam bekerja dipengaruhi oleh banyak faktor. Pertama, Schaufeli dan Bakker (2004) menyatakan tuntutan kerja/job demands, yang berkaitan dengan jumlah beban kerja dan beban tanggung jawab yang diterima oleh karyawan, dapat berubah menjadi stres kerja dan menimbulkan efek depresi, kecemasan dan burnout membutuhkan bentuk usaha dari karyawan yang besar jika disertai dengan adanya tuntutan yang terus menerus. Kedua, Luthans et al (2015) menjelaskan modal psikologi, sebagai dasar yang mencerminkan kemampuan serta psikologis positif yang dimiliki oleh karyawan yang diperankan oleh sikap optimistis, ketahanan, percaya diri, serta memiliki harapan yang dapat dijadikan asset dalam pengembangan diri seseorang dalam menghadapi persaingan global yang ada. Terakhir, Chaplin (2004) menyatakan kematangan sosial yang dipengaruhi oleh orang-orang sekitar seperti keluarga dan teman memiliki peran dalam menekan tingkat stres dan mencegah ketidaknyamanan karyawan akibat terjadi hubungan yang tidak harmonis antar karyawan pada lingkungan kerja.

Karyawan harus memiliki tanggung jawab pada atasan, klien, serta rekan seprofesi sebagai bentuk sikap profesional. Praktisi telah memperhatikan sikap profesionalisme pada suatu pekerjaan (Darmawan, 2022). Oleh karena itu, studi ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh tuntutan pekerjaan, modal psikologis dan kematangan sosial terhadap profesionalisme karyawan serta faktor yang paling dominan diantara ketiganya.

2. Tinjauan Pustaka

Patrick (2012) memaknai tuntutan pekerjaan sebagai bentuk pekerjaan yang dilakukan dengan waktu singkat, melakukan pekerjaan dengan keras, serta merasa pada saat menyelesaikan pekerjaan waktu yang dibutuhkan lebih banyak atau tidak cukup. Tuntutan pekerjaan mengacu pada aspek psikologis, social, dan fisik

dari suatu pekerjaan yang menggunakan usaha atau kemampuan spesifik dari karyawan dari segi fisik dan psikologi (Wahyudi et al., 2006). Misalnya hubungan antara karyawan dengan pihak berkepentingan lainnya, lingkungan kerja yang tidak mendukung, serta tekanan kerja yang cukup besar. Konseptualisasi dari tuntutan pekerjaan mencakup tiga indikator, yaitu tuntutan fisik, kerumitan dan risiko serta bahaya (Nahrgang et al. 2010)

Putra dan Mulyadi (2010), menjelaskan kelelahan psikologis salah satunya diindikasikan dari tuntutan kerja, seperti terjadinya konflik pada tempat kerja, pekerjaan yang terlalu banyak dan waktu yang diberikan untuk menyelesaikan singkat, dan pekerjaan yang dilakukan terus menerus dengan jam kerja yang panjang. Menurut Thanawatdech et al. (2014), tuntutan pekerjaan akan memengaruhi karyawan pada kesehatan psikologis pada saat melakukan pekerjaan yang terdiri dari elemen organisasional, social, dan fiskal.

Luthans et al. (2015), modal psikologis merupakan peningkatan watak psikologis atau karakter yang positif dari seorang karyawan. Modal psikologis ditandai dengan sikap memberikan kemampuannya untuk menyelesaikan tugas yang menantang, memberikan kontribusi yang baik untuk segala capaian yang didapatkan sekarang dan di masa depan, konsisten untuk selalu berusaha mencapai tujuan bahkan memberikan metode agar memiliki ketahanan saat mencapai tujuan perusahaan dan mampu bangkit kembali saat memiliki masalah agar dapat mencapai kesuksesan (Issalillah et al., 2021). Sharma (2015), sumber daya manusia membutuhkan modal psikologis sebagai bentuk dukungan positif untuk mencapai peningkatan organisasi yang stabil. Luthans et al. (2015) menunjukkan ada lima skala untuk mengukur modal psikologis: (1) efikasi diri; (2) optimisme; (3) harapan; (4) resiliensi.

Chaplin (2004) menjelaskan kematangan social merupakan ciri khas dari suatu kelompok tentang adat kebiasaan dan ketrampilan yang dikembangkan. Kematangan social seseorang ditunjukkan dengan menerima dan tidak merubah orang lain sesuai konsep ideal yang diinginkan (Hurlock, 2011). Selain itu masih menurut Hurlock (2011) kematangan social seseorang merupakan wawasan sosial yang dinilai dari perilaku adaptasi seseorang tersebut yang cepat berbaur dengan

segala bentuk situasi sosial tersebut. Perilaku seseorang akan menunjukkan kemampuan yang dimiliki oleh orang itu untuk mengurus pribadinya sendiri serta pada aktivitas yang dilakukan yang menuju kemandirian secara dewasa (Putra & Retnowati, 2022). Oleh karena itu, Doll (1965), menjelaskan kematangan seseorang akan terlihat dari perilaku yang ditunjukkan orang tersebut pada saat menjalani kehidupannya sehari-hari. Hurlock (2011) menyampaikan ada 4 kriteria dasar untuk mengukur kematangan sosial, yaitu: (1) kemandirian; (2) partisipasi sosial; (3) pengontrol emosi; (4) penyesuaian sosial.

Maister (1998), menjelaskan perusahaan dapat mempercayai dan mengandalkan orang yang memiliki profesionalisme karena orang tersebut memiliki ilmu pengetahuan, terampil, selalu bertanggungjawab, memiliki sikap yang disiplin, serta selalu serius dan fokus untuk menyelesaikan tugasnya. Oleh karena itu sikap profesionalisme selalu identik dengan ilmu, kemampuan, dan kemandirian. Profesionalisme menurut Darmawan et al. (2020) dianggap sebagai keyakinan seseorang terhadap tindakan atau sikap aparatur pada saat menjelang pelaksanaan kerja pemerintah dan melayani masyarakat selalu dengan nilai dasar profesi aparatur dan digabungkan ilmu pengetahuan serta selalu mengutamakan kepentingan public. Bentuk profesionalisme diterapkan pada saat profesi tertentu selalu menerapkan standar yang tinggi pada saat melaksanakan pekerjaan yang dilakukan oleh anggota profesi, dengan sikap ini masyarakat akan dapat merasakan pelayanan yang baik dan dapat diandalkan dari profesi tersebut. Profesionalisme adalah bagian dari manajemen yang menjadi salah satu fokus penting bagi perusahaan karena profesionalisme merupakan alat yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan (Ernawati et al., 2020; 2022). Oleh karena itu sikap profesionalisme merupakan kebutuhan pokok dan harus dimiliki karyawan perusahaan. Hall (1968) menjelaskan lima dimensi dari profesionalisme, yaitu: (1) kewajiban sosial; pengabdian pada profesi; (2) pengabdian pada profesi; (3) Hubungan dengan sesama profesi (4) kemandirian; (5) keyakinan pada profesi.

3. Metode Penelitian

Penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif ini dilakukan pada salah satu perusahaan di Kota Sidoarjo. Anggota populasi di objek penelitian sebanyak 154 karyawan termasuk pimpinan dengan jumlah sampel sebanyak 142 responden yang diambil dari karyawan bukan pimpinan. Teknik yang digunakan adalah Probability Sampling, dengan menggunakan teknik pengambilan sampel Simple Random Sampling. Terdapat melibatkan tiga variabel bebas, yaitu tuntutan pekerjaan, modal psikologis dan kematangan sosial serta satu variabel terikat yaitu profesionalisme karyawan.

Variabel bebas pertama adalah tuntutan pekerjaan, suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Menurut (Nahrgang et al., 2010), ada tiga indikator dari kompetensi, yaitu (1) tuntutan fisik; (2) kerumitan resiko; (3) bahaya.

Variabel bebas kedua adalah modal psikologi, dukungan positif yang diperlukan oleh sumber daya manusia dalam rangka mencapai pertumbuhan organisasi yang stabil. Menurut Luthans et al. (2015), indikator pengukuran modal psikologis, antara lain adalah sebagai berikut: (1) efikasi diri; (2) optimisme; (3) harapan; (4) resiliensi.

Variabel bebas ketiga adalah kematangan sosial, suatu perkembangan seseorang mengenai ketrampilan, adat kebiasaan yang khas dari kelompok. Menurut Hurlock (2011), dimensi dan indikator kematangan sosial dibagi menjadi: (1) kemandirian; (2) partisipasi sosial; (3) pengontrol emosi; (4) penyesuaian sosial.

Variabel terikat adalah profesionalisme karyawan yang terdiri dari karyawan yang dipercaya dan dapat diandalkan karena memiliki ilmu, ketrampilan, bertanggung jawab, memiliki keahlian dan serius menjalankan tugas yang diberikan. Menurut Hall (1968), terdapat lima dimensi profesionalisme, yaitu: (1) kewajiban sosial; pengabdian pada profesi; (2) pengabdian pada profesi; (3) Hubungan dengan sesama profesi (4) kemandirian; (5) keyakinan pada profesi.

Sumber data dari responden diperoleh melalui penyebaran kuesioner berdasarkan skala Likert. Untuk mengetahui kualitas data dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Alat analisis untuk menguji hipotesis adalah uji F dan t dari

analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, dan pengujian variabel bebas dominan.

4. Hasil Dan Pembahasan

Profil dari 142 responden penelitian dirangkum pada Tabel 1. Profil responden ditunjukkan dengan dominan pada kelompok karyawan berjenis kelamin pria sebanyak 54,9%; kelompok usia dengan rentang 30-34 tahun sebanyak 38%; pendidikan pada umumnya lulusan S1 sebanyak 64,1%; dengan lama bekerja antara 4-6 tahun sebanyak 33,1%.

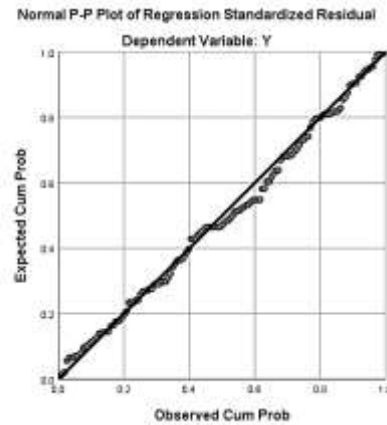
Tabel 1. Profil Responden

Karakteristik Responden		Total Responden	
Deskripsi	Kelompok	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Pria	78	54,9%
	Wanita	64	45,1%
Usia	<25	25	17,6%
	25-34	35	24,6%
	30-34	54	38,0%
	35-39	21	14,8%
	>40	7	4,9%
Pendidikan	SMA	51	35,9%
	S1	91	64,1%
Lama Bekerja	< 1 Tahun	32	22,5%
	1-3 Tahun	43	30,3%
	4-6 tahun	47	33,1%
	7-9tahun	15	10,6%
	<9 tahun	5	3,5%

Sumber diperoleh dari hasil tabulasi data

Pengujian kualitas data dilakukan dengan uji validitas. Berdasarkan hasil penelitian pernyataan yang digunakan pada kuesioner dinyatakan valid karena nilai uji yang dilakukan hasilnya lebih besar dari 0,3. Pada uji reliabilitas diperoleh nilai dia tas 0,6 untuk seluruh variabel. Tuntutan Pekerjaan (X1) sebesar 0.918, Modal Psikologis (X2) sebesar 0.915, Kematangan Sosial (X3) sebesar 0.888 dan Profesionalisme Karyawan (Y) sebesar 0.908. oleh karena itu data penelitian berkualitas andal. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik.

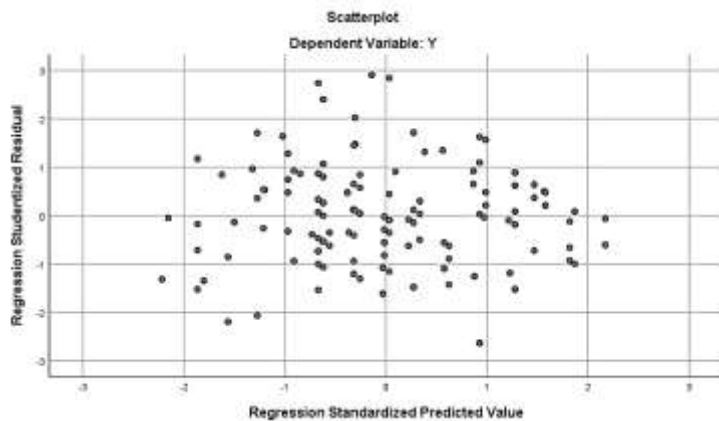
Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui di model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1
Hasil Uji Normalitas
Sumber: Output SPSS

Nilai tolerance dan nilai VIF digunakan untuk melakukan uji multikolinearitas. Penelitian ini menghasilkan nilai tolerance 0,623 dan nilai VIF sebesar 1,605 untuk variabel tuntutan kerja. Untuk variabel modal psikologis diperoleh hasil VIF 1,129 dan nilai tolerance sebesar 0,886. Nilai tolerance dan VIF variabel kematangan sosial secara berturut-turut adalah 0,640 dan 1,562.

Uji heteroskedastisitas disajikan pada Gambar 2. Dari Gambar 2 diketahui data tersebar merata pada Sumbu Y. Hasil ini menunjukkan variabel bebas dari gejala heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan agar peneliti mengetahui model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.



Gambar 2
 Hasil Uji Heteroskedastisitas
 Sumber: Output SPSS

Dari analisis data yang digunakan diperoleh nilai Durbin Watson 1,045. Hasil ini terletak diantara negatif dua dan dua. Dengan demikian tidak terjadi autokorelasi. Uji autokorelasi untuk menguji korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya).

Selanjutnya dilakukan analisis untuk mengetahui peran variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini menggunakan uji t untuk mengetahui peran variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

Tabel 2. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	23.445	2.501		9.374	.000
X.1	1.541	.364	.270	4.228	.000
X.2	3.017	.340	.475	8.877	.000
X.3	1.791	.370	.305	4.846	.000

Sumber: Output SPSS

Dari hasil penelitian uji t diperoleh nilai sig setiap variabel sebesar 0,000. Hasil sig yang diperoleh di bawah 0,05. Hasil ini menandakan bahwa variabel tuntutan kerja memiliki peran pada perubahan pada profesionalisme. Profesionalisme karyawan tidak hanya dipengaruhi signifikan tuntutan kerja, tetapi juga modal psikologis secara parsial. Hasil yang sama juga diperoleh oleh kematangan sosial yang memiliki peran pada naik turunnya profesionalisme karyawan.

Model regresi yang diperoleh adalah $Y = 23.445 + 1.541X.1 + 3.017X.2 + 1.791X.3$. Model ini menunjukkan profesionalisme karyawan akan memiliki meningkat sebesar 23.445 seiring dengan semakin terpenuhinya variabel bebas tuntutan pekerjaan (X.1) sebesar 1.541, modal psikologis (X.2) sebesar 3.017, dan kematangan sosial (X.3) sebesar 1.791. Dari model tersebut diketahui juga variabel bebas modal psikologis berpengaruh dominan terhadap profesionalisme karyawan.

Tabel 3. ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3669.234	3	1223.078	85.647	.000 ^b
Residual	1970.710	138	14.281		
Total	5639.944	141			

Sumber: Output SPSS

Dari uji F diperoleh nilai F 85,647 dengan nilai sig 0,000. Dengan demikian profesionalisme karyawan dipengaruhi oleh tuntutan pekerjaan, modal psikologis, dan kematangan sosial secara simultan.

Koefisien R sebesar 0,807 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat. Koefisien determinan sebesar 0,651 menunjukkan bahwa Tuntutan Pekerjaan (X1), Modal Psikologis (X2) dan Kematangan Sosial (X3) memberikan kontribusi sebesar 65,1% terhadap pembentukan variabel kinerja karyawan. Faktor lainnya selain variabel yang diteliti memengaruhi sebesar 34,9%.

Tabel 4. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate	Durbin-Watson
1	.807 ^a	.651	.643	3.779	1.045

Sumber: Output SPSS

Hasil analisis penelitian menunjukkan hipotesis satu dianggap benar. tuntutan pekerjaan (X1), modal psikologis (X2) dan kematangan sosial (X3) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan pada profesionalisme karyawan. Schaufeli dan Bakker (2004) menjelaskan tuntutan kerja merupakan aspek yang terdiri dari organisasi, sosial, dan fisik yang menggunakan usaha dari segi fisik maupun psikologis yang dilakukan terus menerus. Tuntutan kerja tidak akan selalu

memberikan dampak yang negatif. Meskipun demikian, tujuan dari pekerjaan akan menjadi stress kerja jika tuntutan yang diberikan membutuhkan usaha yang besar dan akhirnya membuat karyawan memiliki kecenderungan depresi, kecemasan, dan burnout. Untuk mampu bersaing pada bursa sumber daya manusia, seseorang harus mampu meningkatkan nilai dari dirinya sendiri. Salah satu caranya adalah dengan menumbuhkan modal psikologis yang dimiliki. Setiap orang memiliki modal psikologis sendiri yang harus dikembangkan dan dilatih agar dapat menjadi asset orang tersebut (Jahroni et al., 2021). Karyawan yang mampu meredam stres akibat pekerjaan yang dilakukan dianggap memiliki kematangan sosial yang baik (Issalillah & Khayru, 2021). Dengan demikian stress kerja dapat ditekan ataupun mampu untuk dikendalikan dengan adanya dukungan sosial. Kematangan sosial yang dimiliki seseorang tidak datang hanya dari atasan kerja namun dari beberapa pihak. Karina et al. (2012), menjelaskan kematangan sosial yang dimiliki oleh individu dibentuk oleh tiga indikator yaitu teman atau rekan kerja, keluarga, serta pasangan hidup.

Profesionalisme karyawan juga dipengaruhi signifikan oleh tuntutan pekerjaan, modal psikologis dan kematangan sosial secara pasial. Hal ini sesuai dengan Ayu et al. (2015), yang menyatakan bahwa tuntutan kerja akan berdampak pada profesionalisme karyawan. Meilia dan Setyowati (2016) juga menambahkan dengan tuntutan kerja yang berlebihan pada waktu lama akan memengaruhi karyawan pada psikologisnya bahkan akan mengganggu keadaan fisik. Kondisi ini akan mengakibatkan karyawan tidak mampu bekerja diperusahaan tersebut jika karyawan tersebut tidak memiliki ketahanan yang tinggi. Hasil ini sesuai dengan Meilia dan Setyowati (2016) yang menjelaskan modal psikologis memiliki peran pada perubahan profesionalisme karyawan. Kematangan sosial yang berupa perekrutan sumber daya manusia serta lingkungan kerja yang mendukung jalannya tugas maka akan memberikan motivasi pada karyawan untuk selalu bekerja dengan baik dan mendapatkan promosi jabatan serta memberikan kepuasan kerja bagi karyawan (Mardikaningsih et al., 2022).

Selanjutnya didapatkan kematangan sosial memiliki peran pada profesionalisme karyawan yang dominan jika dibandingkan tuntutan pekerjaan

dan modal psikologis. Tuntutan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat menyebabkan terjadinya kelelahan secara psikologi, misalnya konflik yang terjadi pada lingkungan pekerjaan, kerja yang dilakukan tanpa henti di waktu yang sangat panjang, serta waktu yang diberikan sedikit untuk menyelesaikan pekerjaannya (Darmawan, 2017). Seorang karyawan akan selalu berusaha untuk memberikan hasil yang terbaik agar dapat tetap bekerja di perusahaan tersebut (Lestari et al., 2020). Hal ini sebanding dengan perusahaan yang akan selalu mempertahankan karyawan yang berkontribusi dengan baik dengan tujuan perusahaan. Perusahaan akan membuat perencanaan, tujuan yang ingin dicapai serta target yang harus diselesaikan oleh karyawan. Target ini yang disebut sebagai tuntutan kerja dan dijadikan perusahaan untuk menilai kemampuan karyawan untuk mendapatkan hasil maksimal demi tujuan perusahaan. Namun hal ini membuat karyawan mengalami stres kerja akibat adanya ketegangan fisiologis dan psikologis.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan beberapa hasil yang dinyatakan sebagai berikut (1) tuntutan pekerjaan, modal psikologis dan kematangan sosial berpengaruh signifikan secara parsial terhadap profesionalisme karyawan dan (2) model psikologi adalah variabel yang berpengaruh dominan terhadap profesionalisme karyawan.

Masukan berdasarkan hasil studi ini adalah ditekankan pada kebijakan organisasi untuk mengupayakan pencapaian kepuasan kerja bagi karyawan. Pihak perusahaan hendaknya senantiasa memperhatikan keadaan lingkungan kerja dengan cara meningkatkan sehingga lebih kondusif. Keadaan ini akan memberikan rasa nyaman bagi karyawan yang berimbas dengan kinerja karyawan yang semakin baik. Perusahaan juga perlu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk dapat menentukan keputusan, ikut berkontribusi pada tujuan perusahaan, serta memiliki komunikasi yang baik terhadap rekan kerja maupun pada atasan. Hal ini akan menimbulkan rasa dihargai pada diri karyawan serta rasa bahwa kemampuan yang ada pada diri karyawan diakui oleh perusahaan sehingga karyawan akan terus bekerja dan bertanggung jawab pada pekerjaannya.

Perusahaan juga perlu memperhatikan kompensasi yang diberikan pada karyawan, tidak hanya gaji tetapi juga kesehatan dan uang lebur kepada karyawan sebagai motivasi. Selain itu bentuk kepemimpinan yang mampu memotivasi karyawan untuk bekerja sesuai dengan target kinerja karyawan dan semangat kebersamaan serta semangat memiliki perusahaan dengan sikap loyalitas perlu dilakukan di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, D. & D. Darmawan. (2011). Determinan Variabel Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan Sebagai Kontributor Perilaku dan Kinerja Organisasi Berbasis Keunggulan Bersaing, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(2), 35-54.
- Ayu, D. R., S. Maarif., & A. Sukmawati. (2015). Pengaruh Job Demands, Job Resources dan Personal Resources Terhadap Work Engagement. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 1(1), 12-22.
- Chaplin, J. P. (2004). *Kamus Lengkap Psikologi*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Darmawan, D. (2017). *Pemberdayaan Kerjasama*, Metromedia, Surabaya.
- Darmawan, D. (2019). Profesionalisme, Motivasi Berprestasi, Komitmen Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Intensi Berwirausaha, *Ekuitas, Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 3(3), 344-364.
- Darmawan, D., R. Mardikaningsih, E. A. Sinambela, S. Arifin, A.R. Putra, M. Hariani, M. Irfan, Y.R. Al Hakim, & F. Issalillah. (2020). The Quality of Human Resources, Job Performance and Employee Loyalty, *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(3), 2580-2592.
- Darmawan, D., E. A. Sinambela, M. Hariani, & M. Irfan. (2020). Analisis Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Memengaruhi Kinerja Pegawai, *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen*, 4(1), 58-70.
- Darmawan, D., & R. Mardikaningsih. (2021). Pengaruh Keterampilan Interpersonal, Pengalaman Kerja, Integritas dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan*

- Syariah (Ekuitas), 3(2), 290-296.
- Darmawan, D. (2022). Motivasi, Kemampuan, Pengalaman, Keterlibatan, Kedisiplinan Sebagai Faktor Internal Karyawan dan Pembentukan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 5(1), 18-29.
- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Indeks. Jakarta.
- Doll, F.A. (1965). *Vineland Social Maturity Scale*. American Guidance Service. Condensed Manual of Direction Minnesota. Minesota.
- Ernawati, E., E. A. Sinambela., R. Mardikaningsih., & D. Darmawan. (2020). Pengembangan Komitmen Organisasi Melalui Profesionalisme Karyawan dan Kepemimpinan yang Efektif. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 520-528.
- Ernawati., E. A. Sinambela., R. Mardikaningsih, D. Darmawan. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 119-126.
- Hall, R.H. (1968) Professionalism and Bureaucratization. *American Sociological Review*, 63, 92-104.
- Hutomo, S. & D. Darmawan. (2011). Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Menuju Keunggulan Bersaing, *Jurnal Ilmu Sosial*, 5(1), 13-22.
- Hurlock, E. B. (2011). *Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Erlangga. Jakarta.
- Infante, A. & D. Darmawan. (2022). Women in Human Resource Management Practice, *Journal of Social Science Studies*, 2(1), 27-30.
- Issalillah, F., R. K. Khayru., D. Darmawan & M. W. Amri. (2021). Hubungan Modal Sosial, Modal Psikologi, Modal Diri Karyawan dan Stres Kerja. *Jurnal Baruna Horizon*, 4(2), 84-88.
- Issalillah, F. & R.K. Khayru. (2021). Studi terhadap Hubungan antara Dukungan Sosial, Stres Kerja dan Kinerja Perawat, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 123-132.
- Jahroni., D. Darmawan., R. Mardikaningsih., & E. A. Sinambela. (2021). Peran Insentif, Perilaku Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap

- Penguatan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah (JESYA)*, 4(2), 1389-1397.
- Karina, A., T. Baskoro K. & D. Darmawan. (2012). *Pengantar Psikologi*, Addar Press, Jakarta
- Lestari, U. P. & D. Darmawan. (2014). Studi Tentang Hubungan Motivasi dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(2), 1-6.
- Lestari, U. P., E. A. Sinambela., R. Mardikaningsih., & D. Darmawan. (2020). Pengaruh Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah (JESYA)*, 3(2), 529-536.
- Luthans F., C. M. Youssef., B. J. Avolio. (2015). *Psychological Capital and Beyond*. Oxford University Press. New York.
- Maister, D. H. (1998). *True Professionalism*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Mardikaningsih, R. & D. Darmawan. (2012). Studi Tentang Karakteristik Individu, Kepemimpinan, Kompensasi, Organizational Citizenship Behavior, dan Budaya Organisasi Untuk Membentuk Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 7-25.
- Mardikaningsih, R., A. Gunawan, D. Darmawan & A. Karina. (2015). *Manajemen, Teknologi, dan Bisnis*, Addar Press, Jakarta
- Mardikaningsih, R. (2020). Sebuah Penelitian Empiris Tentang Hubungan Masa Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmiah Ilmu-ilmu Ekonomi (Akuntabilitas)*, 13(1), 43-54.
- Mardikaningsih, R., E. A. Sinambela, D. Darmawan, S. Arifin, & A. R. Putra. (2022). Pencapaian Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Pengembangan Budaya Organisasi, Efektivitas Penempatan dan Pengawasan Kerja, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(1), 47-56.
- Meilia & Setyowati. (2016). Pengaruh Modal Psikologi dan Peran Keterlibatan Karyawan terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Komitmen Organisasional (Studi pada LPMP Provinsi Jawa Tengah). *Telaah Manajemen*, 13(1), 45-55.
- Nahrgang, J. D., F. P. Morgeson., & D. A. Hofmann. (2010). *Safety at Work: A*

- Meta-Analytic Investigation of the Link Between Job demands, Job Resources, Burnout, Engagement, and Safety Outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 71-94.
- Patrick, H. H. (2012). *Wellness Program Variables and Stress: An Extension of Job Demand-Control Model*. Doctoral Dissertation. Northcentral University, Prescott Valley, Arizona.
- Putra, A. R. & H. Mulyadi. (2010). Pengaruh Faktor Job Demand Terhadap Kinerja Dengan Burnout Sebagai Variabel Moderating Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Tripilar Betonmas Salatiga. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Among Makarti*, 3(2), 47-68.
- Putra, A. R., D. Darmawan, & E. A. Sinambela. (2017). Pengawasan dan Koordinasi Kerja serta Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, *Akuntabilitas Jurnal Ilmiah Ilmu-ilmu Ekonomi*, 10(2), 12-24.
- Putra, A. R. & E. Retnowati. (2022). Work Engagement for Career Women, *Journal of Social Science Studies*, 2(2), 59-62.
- Putra, A. R., & R. Mardikaningsih. (2021). Kompensasi dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 44-53.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004). Job Demands, Job Resources, and their Relationship with Burnout and Engagement: A Multisample Study. *J. Organization Behav.*, 25(3), 293-315
- Sharma, S. (2015). Employer Branding: Strategy for improving Employer Attractiveness. *International Journal of Organization Analysis*, 22(1), 48-60.
- Santosa, A. & D. Darmawan. (2002). Hubungan Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(2), 81-92.
- Sinambela, E. A., R. Mardikaningsih, S. Arifin, & H. D. Ayu. (2020). Development of Self Competence and Supervision to Achieve Professionalism, *Journal of Islamic Economics Perspectives*, 1(2), 33-42.
- Sinambela, E. A., D. Darmawan, & V. Mendrika. (2022). Effectiveness of Efforts to Establish Quality Human Resources in the Organization, *Journal of Marketing and Business Research*, 2(1), 47-58.

- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences* (Vol. 3): Sage publications.
- Thirapatsakun, T., C. Kuntonbutr., P. Mechinda. (2014). The Relationships among Job Demands, Work Engagement, and Turnover Intentions in The Multiple Groups of Different Levels of Perceived Organizational Supports. *Universal Journal of Management*. 2(7), 272 - 285.
- Wahyudi, I, D. Bhaskara, D. Darmawan, Hermawan, & N. Damayanti. (2006). Kinerja Organisasi dan Faktor-Faktor Pembentuknya, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(2), 95-108.