

## ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN

**Ernawati, Misbachul Munir**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sunan Giri Surabaya  
Email: misbachulmuni637@gmail.com

**Abstrak** – Analisis pengaruh yang diberikan dari profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap efektivitas kerja menjadi tujuan dari penelitian yang sedang dilakukan. Pemilihan sampel dengan cara total sampling yang melibatkan 69 karyawan. Sebuah perangkat lunak yang disebut SPSS tentu dapat dimanfaatkan ketika melakukan analisis regresi linier berganda dan itu telah ditetapkan menjadi metode analisisnya. Hasil penelitian memberikan bukti bahwa pengaruh positif dan signifikan dapat diberikan dari komitmen organisasi untuk efektivitas kerja. Tingginya komitmen yang dimiliki karyawan, maka kecenderungan tercapainya efektivitas kerja juga tinggi. Berdasarkan temuan penelitiannya, maka profesionalisme dan komitmen organisasi yang dikembangkan untuk mencapai efektivitas kerja menjadi penting untuk dilakukan. Organisasi perlu memberikan perhatian yang lebih pada pengembangan sikap profesionalisme karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung komitmen terhadap organisasi.

**Kata kunci:** Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Efektivitas Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan.

**Abstract** – *Analysis of the influence given from professionalism and organizational commitment to work effectiveness is the goal of the research being conducted. Sample selection by means of total sampling involving 69 employees. A software called SPSS can certainly be utilized when performing multiple linear regression analysis and it has been defined as the method of analysis. The results of the study provide evidence that a positive and significant influence can be exerted from organizational commitment on work effectiveness. The high commitment of employees, the tendency to achieve work effectiveness is also high. Based on the research findings, it is important to develop professionalism and organizational commitment to achieve work effectiveness. Organizations need to pay more attention to developing employee professionalism and creating a work environment that supports commitment to the organization.*

**Keywords:** Professionalism, Organizational Commitment, Work Effectiveness, Job Satisfaction, Leadership.

## PENDAHULUAN

Organisasi yang sukses tentu tidak terlepas dari faktor krusial yang salah satunya berasal dari efektivitas kerja. Efektivitas organisasi ditentukan dengan kemampuannya untuk mencapai tujuan, terdapat peningkatan kinerja dan hasil yang dicapai juga optimal. Efektivitas kerja dapat dijelaskan sebagai kemampuan organisasi dalam hal pemanfaatan sumber daya yang ada dengan efisien agar hasil yang sesuai kehendak dapat tercapai. Efektivitas kerja memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi. Ketika suatu organisasi efektif, berbagai aspek kerja seperti produksi, pelayanan pelanggan, penjualan, keuangan, dan manajemen sumber daya berjalan dengan lancar (Werdati *et al.*, 2020; Djazilan & Arifin, 2022). Efektivitas kerja dapat diukur dalam berbagai cara, tergantung pada tujuan dan indikator yang ditetapkan. Misalnya, dalam konteks individu, efektivitas kerja dapat diukur berdasarkan pencapaian target kinerja, kualitas pekerjaan, kepuasan pelanggan, atau kontribusi terhadap hasil organisasi secara keseluruhan (Putra, 2021). Dalam konteks organisasi, efektivitas kerja dapat diukur dengan indikator seperti peningkatan pendapatan, pangsa pasar yang meningkat, kepuasan pelanggan yang tinggi, atau peningkatan produktivitas (Mardikaningsih & Darmawan, 2012). Efektivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kemampuan individu, motivasi, kepemimpinan yang efektif,

pengelolaan waktu yang baik, lingkungan kerja yang mendukung, dan penggunaan sumber daya yang tepat (Hariani & Sigit, 2022). Selain itu, efektivitas kerja juga dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti perubahan dalam lingkungan bisnis, persaingan, dan perkembangan teknologi (Darmawan *et al.*, 2020). Hasilnya adalah peningkatan kualitas produk atau layanan, kepuasan pelanggan yang lebih tinggi, peningkatan pangsa pasar, dan peningkatan keuntungan (Hariani & Al Hakim, 2021; Munir & Arifin, 2022). Organisasi yang efektif juga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Dengan proses kerja yang efektif, karyawan dapat bekerja dengan produktivitas yang lebih tinggi, lebih fokus pada tugas-tugas yang penting, dan memiliki peran yang jelas dalam mencapai tujuan organisasi (Khasanah *et al.*, 2010; Mardikaningsih & Darmawan, 2012). Upaya mengoptimalkan efektivitas kerja adalah tujuan utama bagi individu dan organisasi yang ingin mencapai keberhasilan jangka panjang. Efektivitas kerja yang senantiasa ditingkatkan, maka hasil yang lebih baik untuk individu dan organisasi dapat tercapai, kepuasan dan motivasinya meningkat dan keunggulan kompetitif di pasar dapat terwujud. Hal ini memberikan rasa kepuasan dan pencapaian yang lebih besar bagi karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan komitmen mereka terhadap organisasi (Lestari, 2014; Retnowati *et al.*,

2021).

Efektivitas kerja juga berkaitan erat dengan hasil yang optimal. Organisasi yang efektif dapat menghasilkan produk atau layanan yang berkualitas tinggi, memenuhi harapan pelanggan, dan menghadirkan nilai tambah yang signifikan (Eddine, 2023). Dengan hasil yang optimal, organisasi dapat memperoleh reputasi yang baik, membangun hubungan yang kuat dengan pelanggan, dan memperluas pangsa pasar mereka. Untuk mencapai efektivitas kerja, organisasi perlu memiliki perencanaan yang baik, struktur yang efisien, proses kerja yang jelas, dan sistem pengukuran yang memadai (Munir *et al.*, 2022; Naufalia *et al.*, 2022). Diperlukan pula pengelolaan sumber daya yang efektif, pengembangan karyawan, serta budaya kerja yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan perbaikan berkelanjutan (Ishak *et al.*, 2016; Djazilan, 2022).

Dalam rangka mencapai efektivitas kerja, organisasi juga perlu memperhatikan faktor-faktor seperti komitmen karyawan, kepemimpinan yang baik, pengembangan keterampilan, dan penghargaan yang tepat (Razali, 2006; Lestari & Mardikaningsih, 2020; Munir & Darmawan, 2022; Radjawane, 2022). Dalam konteks yang semakin kompleks dan berubah-ubah, organisasi harus beradaptasi dan terus meningkatkan efektivitas kerja mereka untuk tetap bersaing dan mencapai keberhasilan jangka panjang (Lestari *et al.*, 2020; Tajuddin & Irfan,

2022; Jahroni, 2022). Secara keseluruhan, efektivitas kerja merupakan komponen penting dalam kesuksesan sebuah organisasi. Dengan efektivitas kerja yang baik, organisasi dapat mencapai tujuan-tujuannya, meningkatkan kinerja, dan menghasilkan hasil yang optimal. Kualitas kehidupan kerja juga terbentuk dengan sendirinya dari efek tersebut (Ningwulan *et al.*, 2012; Purnamasari *et al.*, 2021; Retnowati, 2022) sehingga karyawan tidak terlintas untuk bermiat meninggalkan organisasi (Ramadhan *et al.*, 2013). Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan efektivitas kerja harus menjadi prioritas bagi setiap organisasi yang ingin mencapai keunggulan kompetitif dan pertumbuhan yang berkelanjutan. Untuk mencapai efektivitas kerja, peran profesionalisme dan komitmen organisasi tidak dapat diabaikan.

Profesionalisme merujuk pada sikap, perilaku, dan kualitas kerja yang mencerminkan standar etika kerja yang tinggi, integritas, keandalan, dan keterampilan yang diperlukan dalam pekerjaan (Rafferty *et al.*, 2001). Karyawan yang profesional cenderung memiliki tanggung jawab, bekerja dengan ketelitian, menjaga hubungan kerja yang baik, dan berupaya memberikan kontribusi yang maksimal. Setiap organisasi berharap semua karyawan akan berperilaku secara profesional (Putra *et al.*, 2017). Organisasi berusaha iklim kerja terbentuk dengan adanya profesionalisme meski

terkadang tidak semua karyawan menyadari hal itu (Darmawan, 2016; 2018). Kesadaran dari karyawan bahwa profesionalisme harus dilekatkan pada setiap perilaku kerja tidak dapat dimiliki oleh semua karyawan (Putra *et al.*, 2022). Karyawan yang memiliki profesionalisme menyebabkan kelancaran dan pelaksanaan kebijakan yang lebih efisien dan efektif (Rusman *et al.*, 2007; Guliyev *et al.*, 2019). Mereka yang menjunjung profesionalisme akan menunjukkan motivasi dan kinerja yang lebih baik (Heo, 2015; Cortez *et al.*, 2021; Sinambela & Darmawan, 2021). Diantara sesama individu tentu memiliki penilaian yang tidak dapat disamakan dalam hal komitmennya yang memang penting untuk profesionalisme (Handayani & Khairi, 2022). Oleh karena itu, sesuai Fatimah *et al.* (2018) bahwa pemahaman bersama dan nilai-nilai profesionalisme yang relevan terhadap konteks kerja karyawan harus diwujudkan oleh organisasi. Ini menjadi faktor penghambat dari kelancaran operasional kerja di organisasi (Arini, 2021; Infante, 2022). Ketiadaan profesionalisme mengancam pencapaian tujuan organisasi dan ini perlu perhatian dari para pengambil kebijakan di organisasi (Ernawati *et al.*, 2020; Darmawan & Putra, 2022).

Sementara itu, komitmen organisasi mencerminkan kesetiaan, kepercayaan, dan dedikasi karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Faktor-faktor yang

mempengaruhi komitmen organisasi meliputi kepuasan kerja, dukungan sosial, persepsi keadilan organisasi, iklim organisasi, dan peluang pengembangan karir (Arifin & Mardikaningsih, 2022; Irfan & Al Hakim, 2022). Secara keseluruhan, komitmen organisasi dan efektivitas kerja saling mempengaruhi dan memperkuat satu sama lain. Komitmen yang tinggi mempengaruhi hasil kerja yang efektif dengan memotivasi karyawan, meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas kerja, memastikan konsistensi dan ketepatan, serta mendorong inovasi dan peningkatan (Anjanarko & Arifin, 2022; Retnowati *et al.*, 2022). Komitmen dari karyawan yang begitu kuat tentu hasil kerja yang lebih baik dapat terpenuhi, harapan organisasi terwujud, kontribusi yang dicurahkan agar kesuksesan organisasi secara menyeluruh juga jauh lebih positif. Penguatan komitmen organisasi di tempat kerja melibatkan upaya dari organisasi untuk menciptakan lingkungan yang mendukung, memberikan penghargaan dan pengakuan, serta memperhatikan kebutuhan dan aspirasi karyawan (Djazilan, 2020; Irfan & Hariani, 2022). Ada keterkaitan diantara tingginya komitmen organisasi dari karyawan dengan semangat kerjanya yang tinggi, dedikasinya dan tingginya retensi yang dimiliki (Wahyudi *et al.*, 2006; Fitriyani *et al.*, 2011). Hal ini juga dapat berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Penerapan teori komitmen organisasi

dapat membantu organisasi memahami faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan dan merancang strategi untuk meningkatkan komitmen dan retensi karyawan (Ernawati et al., 2022). Melalui tindakan ini, organisasi dapat meningkatkan tingkat komitmen karyawan, menciptakan ikatan yang lebih kuat antara karyawan dan organisasi, serta meningkatkan kinerja dan efektivitas kerja secara keseluruhan.

Karyawan yang profesional dan memiliki komitmen organisasi yang kuat cenderung bekerja dengan produktivitas yang lebih tinggi, menjaga kualitas kerja yang baik, bekerja secara kolaboratif, memiliki retensi yang lebih tinggi, serta berkontribusi pada inovasi dan perbaikan berkelanjutan. Meski demikian, agar pemahaman lebih mendalam terkait pengaruh dari profesionalisme dan komitmen organisasi untuk efektivitas kerja di lingkungan kerja yang berbeda, maka penelitian lebih lanjut harus dilaksanakan. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah pengetahuan ini dan memberikan wawasan yang lebih komprehensif tentang bagaimana profesionalisme dan komitmen organisasi dapat mempengaruhi efektivitas kerja dalam konteks spesifik dari sampel karyawan yang dipilih.

## **METODE**

Investigasi berdasarkan pengaruh profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap

efektivitas juga melibatkan 69 karyawan sebagai sampelnya menjadi tujuan dari penelitian yang ada saat ini. Sampel diambil menggunakan teknik total sampling yang berarti dari semua populasinya yaitu karyawan terpilih menjadi responden. Perangkat lunak statistik dalam bentuk SPSS digunakan untuk menganalisis datanya dengan regresi linier berganda. Karyawan dengan jumlah tersebut akan diberi kesempatan menjawab kuesioner yang didalamnya berisi sejumlah pertanyaan berdasarkan dimensi yang dimiliki oleh variabel profesionalisme, komitmen organisasi dan efektivitas kerja.

Profesionalisme dapat dijelaskan sebagai bentuk tanggung jawab dari pekerja yang tercermin dari sikap dan perilakunya selama di tempat kerja dan bagaimana pekerjaan itu terselesaikan. Profesionalisme dapat terbentuk dari beberapa hal seperti pengalaman, latar belakang, dan nilai-nilai individu. Namun, secara umum, karyawan menilai positif terhadap profesionalisme dan menganggapnya sebagai aspek penting dalam lingkungan kerja (Novrianda et al., 2012). Profesionalisme karyawan ditunjukkan dengan beragam perilaku di tempat kerja (Darmawan, 2021). Beban dan tanggung jawab kerja terpenuhi dengan baik (Issalillah et al., 2021; Arifin & Darmawan, 2022). Ini dikarenakan adanya pengetahuan dan keterampilan yang mendukung hal tersebut (Putra & Darmawan, 2022). Mereka berusaha membentuk kondisi

kerja yang kondusif dan memperhatikan etika kerja untuk menjaga harmonisasi di tempat kerja (Darmawan, 2019; Mardikaningsih et al., 2022). Terdapat empat dimensi yang membentuknya, yaitu: (1) pengetahuan yang turut mendukung pekerjaan; (2) manajemen diri yang berarti pekerja dapat membuat keputusan berdasarkan ketentuan meskipun menghadapi sesuatu yang rumit; (3) menyikapi pekerjaan dengan positif; (4) mengutamakan hasil pekerjaan (Evetts, 2011).

Komitmen organisasi merupakan seberapa kuat karyawan terikat dengan organisasi dan mereka menerima tujuan, nilai-nilai dan rasa memiliki terhadap organisasi. Teori komitmen organisasi adalah pendekatan yang digunakan untuk memahami dan menjelaskan tingkat komitmen individu terhadap organisasi tempat mereka bekerja (Jahroni et al., 2021). Teori ini menyelidiki faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan dan dampaknya terhadap perilaku dan kinerja mereka di tempat kerja. Terdapat beberapa teori yang dikembangkan untuk menjelaskan konsep komitmen organisasi, termasuk teori komitmen afektif, kontinu, dan normative (Mardikaningsih & Darmawan, 2021; Gani, 2022). Variabel ini diukur sesuai pendapat Lincoln & Kalleberg (1996), yaitu (1) munculnya rasa ingin tetap ada dalam organisasi; (2) bersikap loyal kepada organisasi; (3) ada rasa bangga terhadap organisasinya.

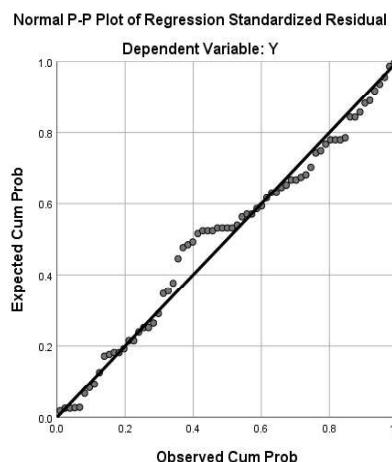
Darmawan (2021) memberikan suatu pemahaman terkait apa yang dimaksud dengan efektivitas kerja, efektivitas kerja ialah sejauh mana individu atau organisasi dapat lebih efisien dan produktif sehingga keberhasilan dapat diraih berdasarkan tujuan yang telah ditentukan. Efektivitas kerja merupakan ukuran keberhasilan dalam mencapai hasil yang diinginkan atau menghasilkan output yang diharapkan (Lestari et al., 2020). Efektivitas kerja ialah suatu cara yang diterapkan karyawan agar penggunaan dari sumber daya yang ada di dalam dirinya dapat membantu pekerjaan selesai dengan maksimal. Efektivitas kerja melibatkan hasil yang dicapai dengan maksimal berdasarkan sumber daya yang ada dengan efisien (Putra, 2022). Ini berarti hasil yang diinginkan telah berdasarkan waktu, tenaga, sumber daya lainnya yang tercurah berdasarkan cara yang paling efektif. Efektivitas kerja tidak hanya berfokus pada seberapa banyak pekerjaan yang dilakukan, tetapi juga pada kualitas, dampak, dan nilai tambah dari hasil kerja tersebut. Dua dimensi yang membentuknya adalah: (1) kinerja yang dihasilkan; (2) pekerjaan yang memuaskan (Avolio & Bass, 2004).

Rentang dari 1 hingga 4 menjadi ketentuan dari skala likertnya berdasarkan kuesioner yang ditanggapi karyawan. Data yang diperoleh diolah dengan aplikasi SPSS versi 26 yang dari aplikasi tersebut, maka output validitas, reliabilitas,

asumsi klasik, uji F, uji t, koefisien determinasi dapat dibuktikan hasilnya.

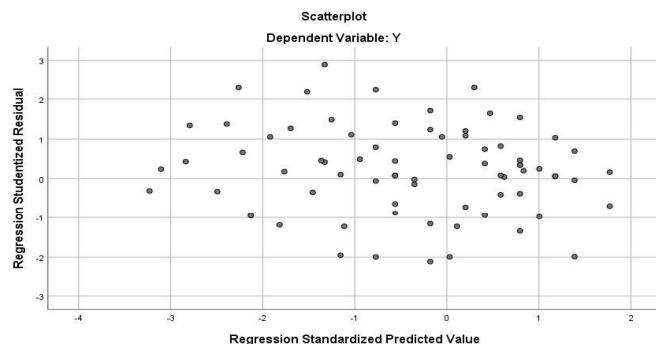
## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 69 karyawan. Hanya ada 17 karyawan kontrak dan selebihnya adalah karyawan permanen. Hanya ada 23 karyawan yang baru bergabung dengan perusahaan kurang dari 3 tahun. Semua responden telah memberikan tanggapan dengan baik dan hasil dapat diperoleh lebih lanjut. Data yang terkumpul diuji secara validitas dan reliabilitas. Butir-butir pernyataan berdasarkan output SPSS diperoleh hasil tidak kurang dari 0,3 untuk nilai corrected item total correlation. Tidak ada yang digugurkan. Untuk uji reliabilitas diperoleh nilai untuk variabel profesionalisme sebesar 0,718; komitmen organisasi sebesar 0,853; variabel efektivitas kerja sebesar 0,739. Semua dinyatakan andal sebagai alat ukur. Metode selanjutnya adalah membuktikan asumsi klasik yang dimulai dengan normal atau tidaknya data yang digunakan atau yang biasa disebut uji normalitas.



Gambar 1. Uji Normalitas

Studi ini berdasarkan pendistribusiannya, maka datanya termasuk normal karena sesuai grafik normal P-Plot memang menghasilkan titik-titik yang arahnya menuju garis diagonal dan posisinya juga masih di sekitarnya. Uji multikolinieritas juga diuji dengan teknik perbandingan nilai VIF yang ditentukan bahwa tidak lebih besar dari 10. Diperoleh bahwa nilai 1.188 merupakan nilai VIF untuk variabel profesionalisme dan komitmen organisasi sehingga permasalahan yang mengganggu multikolinieritas memang tidak muncul. Permasalahan terkait autokorelasi tidak dapat dibuktikan karena pedoman yang digunakan berdasarkan Durbin Watson dapat menghasilkan nilai diantara -2 sampai 2, yaitu nilainya 1.259.



**Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: output SPSS

Pengamatan terhadap scatterplot dependent variable yang tersaji di gambar 2 memperlihatkan penyebaran titik-titiknya memang cukup merata

terhadap angka 0 dan sumbu Y yang dapat dijelaskan bahwa masalah heteroskedastisitas tidak muncul di studi ini.

**Tabel 1. Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error		t	Sig.	Tolerance
1 (Constant)	38.160	5.320			7.17300C	
X.1	3.333	.800	.385	4.16400C	.842	1.188
X.2	5.166	1.000	.478	5.16700C	.842	1.188

Sumber: output SPSS

Berdasarkan variabel profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap efektivitas kerja, maka bentuk model regresinya ialah  $Y = 38.160 + 3.333 X_1 + 5.166 X_2$ . Selain itu, dilihat dari pengaruh parsial variabel bebasnya juga menghasilkan

pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Ini artinya terdapat nilai signifikansi yang lebih kecil dibandingkan 0,05. Pembuktianya juga melalui variabel profesionalisme dan komitmen organisasi yang mencapai nilai signifikansi 0,000.

**Tabel 2. ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5171.766	2	2585.883	36.308	.000 <sup>b</sup>
	Residual	4700.524	66	71.220		
	Total	9872.290	68			

Sumber : output SPSS

Pengujian simultan dapat menghasilkan pengaruh yang signifikan jika dapat lebih kecil dibandingkan 0,05 (nilai signifikansi). Sesuai pengaruh dari variabel profesionalisme dan komitmen organisasi, maka menghasilkan pengaruh simultan yang signifikan terhadap variabel efektivitas kerja. Ini karena melihat tabel 2 ada F-hitung dengan hasil 36.308 dengan bukti signifikansi yang juga masih dibawah 0,05, yaitu 0,000.

**Tabel 3. Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin- Watson
1	.724 <sup>a</sup>	.524	.509	8.439	1.259

Sumber: output SPSS

Diantara variabel profesionalisme, komitmen organisasi dan efektivitas kerja jika melihat hubungan diantara variabelnya, maka sangat erat. Ini karena sesuai tabel 3 ada nilai 72,4% untuk nilai R. Sesuai persentase yang diberikan terhadap efektivitas kerja melalui peran profesionalisme dan komitmen organisasi juga cukup besar karena mencapai persentase di angka 52,4. Meski demikian masih terdapat peluang dari variabel bebas yang berbeda untuk berkontribusi terhadap efektivitas kerja dengan persentase sebesar 47,6%.

Profesionalisme memberikan peran nyata untuk mencapai efektivitas kerja. Seperti yang telah disebutkan sebelumnya bahwa efektivitas kerja juga dapat berbentuk kinerja dan kepuasan

kerja. Oleh karena itu, studi yang sama adalah dari Melnik *et al.* (2013); Ololube (2017); Thomas (2023). Karyawan yang memiliki profesionalisme tinggi cenderung bekerja dengan lebih efektif karena mereka mampu menjaga fokus pada tugas-tugas yang harus diselesaikan, mengelola waktu dengan baik, dan menghindari gangguan yang tidak perlu (Darmawan, 2013). Efektivitas kerja dapat meningkat jika ada kontribusi nyata berdasarkan pemanfaatan yang maksimal terkait waktu dan sumber daya dalam lingkungan kerja yang profesional (Jamaluddin *et al.*, 2013). Untuk mencapai efektivitas kerja, penting bagi organisasi untuk mempromosikan dan mendorong profesionalisme di antara

karyawan (Hutomo, 2011). Ini dapat dilakukan melalui pelatihan yang sesuai, penyediaan sumber daya yang diperlukan serta pengakuan dan penghargaan terhadap perilaku profesional yang luar biasa (Freddy *et al.*, 2011). Selain itu, lingkungan kerja juga menjadi lebih tenang dan lebih memungkinkan untuk terhindar dari berbagai konflik karena profesionalisme dari setiap karyawannya (Mardikaningsih & Hariani, 2020). Karyawan juga lebih dipercaya karena dapat mengutamakan integritas dan menciptakan hubungan yang harmonis dalam lingkungan tempat kerjanya. Oleh karena itu dengan adanya pendekatan profesionalisme, maka konflik di tempat kerja seperti permasalahan efektivitas kerja dapat terselesaikan.

Komitmen organisasi terbukti membantu pencapaian efektivitas kerja. Ini sesuai dengan temuan dari Shiva dan Suar (2010); Srithongrung (2011). Hasil ini dapat memberikan makna bahwa kuatnya komitmen yang diberikan karyawan untuk organisasinya, maka peluang mencapai efektivitas kerja lebih mudah diwujudkan. Komitmen organisasi yang tinggi mendorong karyawan untuk merasa termotivasi dan terlibat dalam pekerjaan mereka. Ketika karyawan merasa terhubung secara emosional dengan organisasi dan tujuan-

tujuannya (Andayani, 2011; Darmawan *et al.*, 2020). Mereka lebih mungkin untuk memberikan yang terbaik dan berusaha mencapai hasil yang optimal karena merasa terikat dan turut memiliki organisasi (Darmawan, 2012). Menurut Ernawati *et al.* (2022) kuatnya komitmen yang dimiliki karyawan, maka ketika bekerja juga menjadi lebih produktif. Mereka memiliki motivasi internal yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi dan memberikan kontribusi yang berarti (Jahroni *et al.*, 2021; Widiyana, 2021). Selain itu, kuatnya komitmen karyawan terhadap organisasinya dapat mengarah pada rendahnya tingkat absensi, turnover dapat terkendali, tingginya loyalitas yang tentunya ini memberikan kontribusi terhadap efektivitas kerja secara menyeluruh (Mardikaningsih & Darmawan, 2021; 2022). Untuk itu, tidak mengherankan jika tingginya komitmen yang dimiliki karyawan, maka secara emosional merasa terhubung dengan organisasinya berdasarkan tujuan, nilai dan visi. Mereka cenderung lebih termotivasi, terlibat, dan berusaha mencapai efektivitas kerja.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Temuan penelitian menyebutkan profesionalisme dan komitmen organisasi membantu untuk mencapai efektivitas di tempat kerja. Ada beberapa hal yang dapat disarankan berdasarkan temuan tersebut. Pihak manajemen harus menetapkan dan mempromosikan budaya profesionalisme yang kuat. Hal ini dapat dilakukan dengan menegakkan standar etika kerja yang jelas, memastikan kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur, serta mengkomunikasikan harapan terhadap sikap dan perilaku profesional kepada seluruh karyawan. Pihak manajemen harus secara konsisten menyampaikan visi, misi, dan tujuan organisasi kepada karyawan, serta memberikan pemahaman yang mendalam tentang peran dan kontribusi individu dalam mencapai tujuan tersebut. Ini akan melancarkan komunikasi antara manajemen dan karyawan. Selain itu juga akan membentuk persepsi karyawan bahwa mereka merasa terlibat dan diberi tahu tentang perkembangan organisasi, mereka lebih mungkin untuk merasa terhubung secara emosional dengan organisasi dan meningkatkan komitmen mereka.

## **DAFRAR 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.
- Anjanarko, T. S. & S. Arifin. 2022. Study on The Relationship of Leadership Style and Employees' Affective Commitment. *Journal of Science, Technology and Society*, 3(2), 15–22.
- Arifin, S. & R. Mardikaningsih. 2022. Pencapaian Kepuasan Kerja bagi Karyawan melalui Kondusivitas Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 5 (2), 98-106.
- Arifin, S., & D. Darmawan. 2022. Studi tentang Pengalaman Kerja, Komitmen Kerja, Dukungan Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 33-43.
- Arini, Z.I. & D. Darmawan. 2021. Pengaruh Perilaku Inovatif, Dukungan Psikologis dan Profesionalisme terhadap Keterikatan Kerja, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 41-50.
- Avolio, B. & B. Bass. 2004. *Multifactor Leadership Questionnaire Sampler Set: Manual, Forms, and Scoring Key Mind Garden*. Menlo Park, CA.

- Cortez, A. O., S.M.A. Galman, J. Amaranto, M.J.L. Tomas, & M.V. Rufino. 2021. Teacher's Job Satisfaction and its Relationship with Their Work Performance, Professionalism, and Commitment. *Open Access Library Journal*, 8(5), 1-10.
- Darmawan, D. & A. R. Putra. 2022. Pencapaian Efektivitas Kerja Melalui Optimalisasi Kecerdasan Emosional Dan Pemberian Beban Kerja Secara Tepat Kepada Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 5(1), 8-16.
- Darmawan, D. 2012. Studi Empiris Tentang Hubungan Antara Keadilan Organisasi Dan Keterikatan Kerja, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 27-32.
- Darmawan, D. 2013. *Prinsip Prinsip Perilaku Organisasi*. Pena Semesta - PT. JePe Press Media Utama, Surabaya.
- Darmawan, D. 2016. Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Sikap Profesionalisme terhadap Intensi Berwirausaha, *Management & Accounting Research Journal*, 1(1), 22-29.
- Darmawan, D. 2018. Hubungan Antara Profesionalisme, Kedisiplinan Dan Keterikatan Kerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(2), 9-16.
- Darmawan, D. 2018. Pengaruh Profesionalisme dan Kondisi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(1), 21-26.
- Darmawan, D. 2019. Pengaruh Interaksi Sosial, Keterlibatan Kerja Dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(2), 1-6.
- Darmawan, D. 2019. Profesionalisme, Motivasi Berprestasi, Komitmen Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Intensi Berwirausaha, *Ekuitas, Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 3(3), 344-364.
- Darmawan, D. 2021. *Perilaku Organisasi*. Metromedia, Surabaya.
- 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.
- Djazilan, M. S. & D. Darmawan. 2020. Effect of Compensation, Job Demand, Job Characteristics on Employee Retention, *Journal of Science, Technology and Society*, 1(2), 1-8.
- Djazilan, M. S. & D. Darmawan. 2022. Komunikasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah untuk Mengembangkan Motivasi dan Kinerja Guru, *Journal on Teacher Education*, 4(2), 1065-1077.
- Djazilan, M.S. & D. Darmawan. 2022. Kajian Tentang Innovative Behaviour Ditinjau Dari Knowledge Sharing Dan

- Keadilan Organisasi, *Jurnal Baruna Horizon*, 5(2), 78-87.
- Djazilan, M.S. & S. Arifin. 2022. Analysis of Factors Affecting Employee Work Productivity, *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 2(1), 26–30.
- Eddine, B. A. S. & D. Darmawan. 2023. Sales Performance Improvement Through Monitoring of Work Experience and Quality Work of Life, *Journal of Marketing and Business Research*, 3(1), 71-80.
- Ernawati, E., E. A. Sinambela., R. Mardikaningsih, D. Darmawan. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompeniasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 119-126.
- Ernawati, E., E. A. Sinambela., R. Mardikaningsih., & D. Darmawan. 2020. Pengembangan Komitmen Organisasi melalui Profesionalisme Karyawan dan Kepemimpinan yang Efektif. *Jesyia (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 520-528.
- Evetts, J. 2011. A New Professionalism? Challenges and opportunities. *Current Sociology*, 59(4), 406-422.
- Fatimah, S., A.K. Wahyudi, E. Retnowati, D. Darmawan, R. Mardikaningsih & M. Kemarauwana. 2018. The Importance of Scale in Attention Organizations to Issues, *Academy of Management Review*, 43(2), 217–241.
- Fitriyani, F. I., D. Lembong, I. Zaidi & D. Darmawan. 2011. Pengaruh Hubungan Kerja dan Kompleksitas Kerja terhadap Niat Berpindah Kerja melalui Stres Kerja. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 1(1), 23-36.
- Freddy, H. I., R. Mardikaningsih, D. Darmawan & E. Supriyadi. 2015. Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja: Studi untuk Mengembangkan Kualitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 5(1), 35-48.
- Gani, A. 2022. The Influence of Perceptions of Organizational Support and Interpersonal Abilities on Employee Achievement Motivation, *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 2(3), 1 – 4.
- Guliyev, G., T. Avci, A. Öztüren, & F. Safaeimanesh. 2019. Effects of Professionalism on Employee Satisfaction and Organizational Commitment at Five Star Hotels in Baku. *Journal of East European Management Studies*, 24(3), 423-446.
- Handayani, S. & M. Khairi. 2022. Study on the Role of Quality of Work Life and Leadership on

- Employee Performance, *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 1(1), 24 – 27.
- Hariani, M. & D. S. Sigit. 2022. The Influence of Interpersonal Skills and Leadership Style on Employee Work Effectiveness, *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 2(2), 6 – 11.
- Hariani, M. & Y. R. Al Hakim. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, *Jurnal Manajemen, Bisnis, dan Kewirausahaan*, 1(2), 99-110
- Heo, J. W. 2015. The Influence of Professionalism to Job Satisfaction and Job Performance of the Physical Therapist. *The Journal of Korean Physical Therapy*, 27(4), 201-206.
- Hutomo, S. & D. Darmawan. 2011. Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Menuju Keunggulan Bersaing, *Jurnal Ilmu Sosial*, 5(1), 13-22.
- Infante, A. & D. Darmawan. 2022. Women in Human Resource Management Practice, *Journal of Social Science Studies*, 2(1), 27-30.
- Irfan, M. & M. Hariani. 2022. The Effect of Work Environment and Workload on Employee Satisfaction, *Studi Ilmu Sosial Indonesia*, 2(2), 11-18.
- Irfan, M. & Y. R. Al Hakim. 2022. The Effect of Perceived Organizational Support and Organizational Culture on Job Satisfaction, *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 2(2), 25 – 30.
- Ishak, M., I. Zaidi, D. Darmawan & Z. Yang. 2016. Conceptualizing Cultural Organization Studies, *Management Review*, 9(2), 146-158.
- 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.
- Jahroni, J. & D. Darmawan. 2022. Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Terapan Ilmu Manajemen dan Bisnis (JTIMB)*, 5(2), 95-106.
- Jahroni, J., 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.
- Jamaluddin, A., L. C. Hoe, A. A. Mohamed, D. Darmawan, A.T. Hannan, M. Ismail & N. Ahmad. 2013. Human resource management implications of technology-based organizational

- forms. *Academy of Management Journal*, 23(2), 83-94.
- Khasanah, H., S. Arum, & D. Darmawan. 2010. *Pengantar Manajemen Bisnis*, Spektrum Nusa 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. & R. Mardikaningsih. 2020. Effect of Leadership Behavior and Work Climate on Employee Performance, *Journal of Science, Technology and Society*, 1(1), 5-12.
- 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.
- Lincoln, J. R., & A.L. Kalleberg. 1996. Commitment, Quits, and Work Organization In Japanese and US Plants. *ILR Review*, 50(1), 39-59.
- 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. & D. Darmawan. 2021. Hubungan Manajemen Karir dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 1 (3), 89-102.
- Mardikaningsih, R. & D. Darmawan. 2022. Tinjauan Tentang Kualitas Kehidupan Kerja, Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kontribusi Terhadap Kinerja Dosen, *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 4(6), 6511-6521.
- Mardikaningsih, R., & D. Darmawan. 2022. Dukungan Sosial dan Keterikatan Kerja serta Pengaruhnya Kepuasan Kerja Perawat. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pelayanan Kesehatan*, 5(1).
- Mardikaningsih, R., & M. Hariani. 2020. Effect of Work Climate and Wages on Turnover Intention, *Journal of Science, Technology and Society*, 1(2), 21-28.
- Mardikaningsih, R., E. A. Sinambela, E. Retnowati, D. Darmawan, A. R. Putra, S. Arifin, L. E. Radjawane, F. Issalillah & R. K. Khayru. 2022. Dampak Stres, Lingkungan Kerja dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Pekerja Konstruksi. *Jurnal Penelitian Rumpun Ilmu Teknik*, 1(4), 38–52.
- Mardikaningsih, R., E.A. Sinambela & V. Mendrika. 2022. Peran Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru. *Ekonomi*,

- Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)*, 4(1), 250-255.
- Melnik, E., F. Petrella, & N. Richez-Battesti. 2013. Does the Professionalism of Management Practices in Nonprofits and for-Profits Affect Job Satisfaction? *The International Journal of Human Resource Management*, 24(6), 1300-1321.
- Munir, M. & D. Darmawan. 2022. Efektivitas Kepemimpinan dan Pengembangan Karir: Faktor Penentu Keterikatan Kerja, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(1), 39-48
- Munir, M. & S. Arifin. 2022. Analisis Peran Program Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 41-48.
- Munir, M., F. Issalillah, D. Darmawan, E. A. Sinambela & R. Mardikaningsih. 2022. Pengembangan Kepuasan Kerja Karyawan yang Ditinjau dari Kebijakan Kompensasi dan Sistem Pengembangan Karir. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah (JESYA)*, 5(1), 717-724.
- Munir, M., S. Arifin, D. Darmawan, F. Issalillah & R. K. Khayru. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja, Religiusitas, Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Baruna Horizon*, 5(2), 88-99.
- Naufalia, S., D. Darmawan, Jahroni, T. S. Anjanarko, M. Munir, & S. Arifin. 2022. Pengaruh Quality of Work Life, Total Kualitas Manajemen dan Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 2(4), 114-120.
- Ningwulan, E. P., D. Akhmal & D. Darmawan. 2012. Studi tentang Kesan Dukungan Organisasi dan Keseimbangan Kehidupan Kerja untuk Membentuk Perilaku Inovatif Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 2(2), 103-116.
- Novrianda, D., T. Agustin & D. Darmawan. 2012. Kontribusi Norma Subjektif dan Lingkungan Kerja untuk Mengembangkan Profesionalisme. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 2(1), 47-58.
- Ololube, N. P. 2007. Professionalism, Demographics, and Motivation: predictors of job satisfaction among Nigerian teachers. *International Journal of Education Policy and Leadership*, 2(7), 1-10.
- Purnamasari, E., S. Arum, A. Muis & D. Darmawan. 2021. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Keterikatan Kerja. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan*, 1(2), 183-196.
- Putra, A. R. & D. Darmawan. 2022. Penguatan Komitmen Organisasi melalui Kebijakan Pengembangan Karir dan

- Profesionalisme Karyawan. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 5(2), 45-55.
- Putra, A. R. 2021. Wages and Work Environment as Factors for Workers' Motivation, *Studi Ilmu Sosial Indonesia*, 1(2), 43-52.
- Putra, A.R. 2022. Improving Employee Performance through the Implementation of Total Quality Management and the Effectiveness of the Remuneration System, *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 2(2), 1 – 5.
- Putra, A.R., D. Darmawan & R. Mardikaningsih. 2017. Peningkatan Kemampuan Siswa dengan Profesionalisme dan Kompetensi Guru, *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 3(3), 139-150.
- Putra, A.R., D. Darmawan, M. Djaelani, F. Issalillah, & R. K. Khayru. 2022. Pengaruh Tuntutan Pekerjaan, Modal Psikologis dan Kematangan Sosial terhadap Profesionalisme Karyawan. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 18(2), 157-172.
- Radjawane, L. E. & D. Darmawan. 2022. Construction Project Worker Satisfaction Reviewing from the Role of the Work Environment and Leadership, *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 1(3), 36–40.
- Rafferty, A. M., J. Ball, L. H. Aiken & C. Fagin. 2001. Are teamwork and professional autonomy compatible, and do they result in improved hospital care? *Quality in Health Care*, 10, 32-37
- Ramadhan, I., F Nuzulia, D. Darmawan & S. Hutomo. 2013. Dampak Karakteristik Individu dan Keadilan Organisasi terhadap Intensi Berpindah Kerja. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 37-46.
- Razali, M. N. & D. Darmawan. 2006. Kepemimpinan dan Kepercayaan Diri: Kajian tentang Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 6(2), 145-160.
- Retnowati, E. & D. Darmawan. 2022. Efforts to Increase Employee Performance Through Quality of Work Life and Strengthening Self-Efficiency. *Journal of Science, Technology and Society*, 3(2), 8–14.
- Retnowati, E. & D. Darmawan. 2022. Peningkatan Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Sikap Kerja Dan Penegakan Keadilan Organisasi, *Arbitrase: Jurnal Ekonomi dan Akuntansi*, 3(2), 219-226.
- Retnowati, E., M. Kemarauwana, U. P. Lestari, R. Mardikaningsih & B. Purwantiningsih. 2022. Employee Performance Development Through Work Ability, Motivation, and Leadership, *International Journal of Service Science*,

- Management, Engineering, and Technology*, 1(1), 11 – 15.
- Retnowati, E., U. P. Lestari, Jahroni, D. Darmawan, & A. R. Putra. 2021. Retensi Karyawan yang ditinjau dari Kepercayaan dan Motivasi Kerja. *Jurnal Manajemen, Bisnis, dan Kewirausahaan*, 1(1), 65-76.
- Rusman, N. S., D. Darmawan, & N. Othman. 2007. The Study of Organizational Citizenship Behavior: The Role of Professionalism and Experience. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 7(1), 21-34.
- Shiva, M., & D. Suar. 2010. Leadership, LMX, Commitment, and NGO Effectiveness: Transformational Leadership, Leader-Member Exchange, Organizational Commitment, Organizational Effectiveness, and Programme Outcomes in Non-Governmental Organizations. *International Journal of Rural Management*, 6 (1), 117-150.
- Sinambela, E. A. & D. Darmawan. 2021. Pengaruh Total Quality Management dan Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Organisasi. *Cemerlang: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, 1 (4), 01–12.
- Srithongrung, A. 2011. The Causal Relationships among Transformational Leadership, Organizational Commitment, and Employee Effectiveness. *International Journal of Public Administration*, 34 (6), 376-388.
- Tajuddin, A. & M. Irfan. 2022. Dampak Beban Kerja, Konflik Kerja, dan Stres Kerja terhadap Keterikatan Kerja, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 1-10.
- Thomas, S. 2023. Professionalism, Professional Commitment, and Performance. In *Advances in Accounting Behavioral Research*, 26, 269-289.
- Wahyudi, I, D. Bhaskara, D. Darmawan, Hermawan & N. Damayanti. 2006. Kinerja Organisasi dan Faktor-Faktor Pembentuknya, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(2), 95-108.
- Werdati, F., D. Darmawan & N. R. Solihah. 2020. The Role of Remuneration Contribution and Social Support in Organizational Life to Build Work Engagement, *Journal of Islamic Economics Perspectives*, 1(2), 20-32.
- Widiyana, E.O & D. Darmawan. 2021. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Komitmen Kerja Karyawan PT Intidragon Suryatama Mojokerto, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 33-42.