

PENGARUH MODAL PSIKOLOGIS, KETERIKATAN KERJA DAN TUNTUTAN PEKERJAAN TERHADAP PROFESIONALISME KARYAWAN PT. SINARPANDAWA BILIH HILIR KABUPATEN LABUHAN BATU

¹Abdul Rahman, ²Putri Ananda Khairani

¹Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Asahan

²Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Asahan

email: hjabdulrahman30@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan modal psikologis, keterikatan kerja dan tuntutan pekerjaan terhadap profesionalisme karyawan PT. Sinar Pandawa Bilih Hilir Kabupaten Labuhanbatu. Metode penelitian kuantitatif, analisis data dengan regresi linear berganda, populasi berjumlah 109 karyawan dan sampel ditentukan dengan metode slovin yang berjumlah 52 responden. Validitas dan reliabilitas diuji melalui kuesioner yang berjumlah 15 item pernyataan, dimana hasil uji validitas, seluruh item pernyataan dinyatakan valid, sedangkan hasil uji reliabilitas, seluruh variabel juga dinyatakan reliabel. Persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan adalah $Y = 7,297 + 0,257X_1 + 0,459X_2 + 0,285X_3$. Hasil uji-t, secara parsial modal psikologis berpengaruh positif terhadap profesionalisme dengan nilai $t_{hitung} (2,924) > t_{tabel} (2,009)$, keterikatan kerja berpengaruh positif terhadap profesionalisme dengan nilai $t_{hitung} (3,619) > t_{tabel} (2,009)$ serta tuntutan pekerjaan berpengaruh positif terhadap profesionalisme dengan nilai $t_{hitung} (2,207) > t_{tabel} (2,009)$. Hasil uji-F, secara simultan modal psikologis, keterikatan kerja dan tuntutan pekerjaan berpengaruh terhadap profesionalisme dengan nilai $F_{hitung} (20,837) > F_{tabel} (2,80)$. Hasil uji- R^2 , nilai *adjusted R square* sebesar 0,539, artinya modal psikologis, keterikatan kerja dan tuntutan pekerjaan mampu menjelaskan profesionalisme sebesar 53,9%, sedangkan 46,1% selebihnya dijelaskan variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Kata Kunci : Modal Psikologis, Keterikatan Kerja, Tuntutan Pekerjaan, Profesionalisme

I. PENDAHULUAN

Labuhanbatu adalah sebuah kabupaten di Provinsi Sumatera Utara, dimana aspek perekonomian didominasi oleh perusahaan sektor perkebunan, khususnya perkebunan kelapa sawit. Sebanyak 30 perusahaan sektor perkebunan dan pengolahan kelapa sawit, baik milik BUMN maupun swasta telah berdiri di Kabupaten Labuhanbatu, artinya penggunaan sumber daya manusia cukup besar kontribusinya bagi perusahaan-perusahaan tersebut, khususnya bagi perekonomian di Kabupaten Labuhanbatu.

Aspek karyawan sebagai sumber daya manusia dalam perusahaan berperan besar dalam perkembangan dan kemajuan perusahaan, seperti pada PT. Sinar Pandawa yang beralamat di Bilih Hilir Kabupaten Labuhanbatu, dimana perusahaan ini mempekerjakan sebanyak 109 karyawan sebagai tenaga kerjanya untuk menjalankan kegiatan operasional, antara lain penanganan perkebunan kelapa sawit seluas ± 53 hektar, produksi *crude palm oil* (CPO) serta *palm kernel* (PK).

Seperti perusahaan perkebunan dan pengolahan kelapa sawit pada umumnya, PT. Sinar Pandawa Bilih Hilir Kabupaten Labuhanbatu memiliki tujuan untuk

meningkatkan hasil produksi agar pertumbuhan laba perusahaan terus meningkat, sehingga untuk mencapai tujuan tersebut, maka perusahaan mengandalkan profesionalisme masing-masing karyawan, karena karyawan yang memiliki profesionalisme senantiasa memberikan hasil maksimal dengan segala upaya yang dimilikinya demi keunggulan kompetitif.

Jika profesionalisme tidak tertanam dalam diri karyawan, maka tugas yang diberikan, tentunya akan terkendala dan hal itu menjadi bagian yang tidak diinginkan perusahaan manapun. Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan PT. Sinar Pandawa Bilih Hilir Kabupaten Labuhanbatu, bahwa pencapaian pada tahun 2022 tidak terpenuhi, yaitu hanya mencapai 40,58 juta ton tandan buah segar (TBS), dari target 56 juta ton TBS, kemudian untuk CPO, hanya menghasilkan 6,04 juta ton dari target 6,8 juta ton. Namun, karyawan beranggapan bahwa apa yang mereka capai sudah maksimal dan tidak mempermasalahkannya.

Menyikapi sejumlah keluhan yang disampaikan beberapa karyawan tersebut, maka lemahnya profesionalisme yang diterapkan karyawan diduga dipengaruhi oleh modal psikologis. Setiap karyawan memiliki modal psikologis untuk beradaptasi dan memahami tugas-tugasnya dalam perusahaan. Namun, keluhan karyawan menyatakan bahwa psikologis mereka terbebani dengan target perusahaan yang menyebabkan menurunnya kepercayaan diri dan harapan mereka untuk terus berkarir. Hal ini mengindikasikan bahwa jika karyawan mampu meningkatkan modal psikologisnya, maka profesionalisme yang mereka terapkan juga akan ikut naik.

Profesionalisme yang diterapkan karyawan juga dihubungkan dengan keterikatan kerja. PT. Sinar Pandawa Bilih Hilir Kabupaten Labuhanbatu memberikan status karyawan tetap dengan memandang capaian yang dihasilkan karyawan berdasarkan tipe atau jenis pekerjaan yang mereka laksanakan di perusahaan. Namun, karyawan menyatakan bahwa mereka wajib untuk selalu sehat dan memiliki kinerja optimal. Jika tidak tercapai, maka karyawan akan mendapatkan surat peringatan.

Kemudian, terdapat dugaan faktor tuntutan pekerjaan yang berdampak terhadap lemahnya profesionalisme yang diterapkan karyawan. Beberapa karyawan mengalami tingkat emosional yang tidak stabil karena tekanan dan instruksi kerja dari pimpinan PT. Sinar Pandawa Bilih Hilir Kabupaten Labuhanbatu yang menimbulkan stres dikarenakan tingginya tanggung jawab yang mereka hadapi.

Perumusan Masalah

1. Apakah secara parsial modal psikologis, keterikatan kerja dan tuntutan pekerjaan berpengaruh terhadap profesionalisme karyawan PT. Sinar Pandawa Bilih Hilir Kabupaten Labuhanbatu?
2. Apakah secara simultan modal psikologis, keterikatan kerja dan tuntutan pekerjaan berpengaruh terhadap profesionalisme karyawan PT. Sinar Pandawa Bilih Hilir Kabupaten Labuhanbatu?

Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh secara parsial modal psikologis, keterikatan kerja dan tuntutan pekerjaan terhadap profesionalisme karyawan PT. Sinar Pandawa Bilih Hilir Kabupaten Labuhanbatu.
2. Mengetahui pengaruh secara simultan modal psikologis, keterikatan kerja dan tuntutan pekerjaan terhadap profesionalisme karyawan PT. Sinar Pandawa Bilih Hilir Kabupaten Labuhanbatu.

Landasan Teori Modal Psikologis

Modal psikologis sebagai kapasitas dasar dalam diri individu, dimana kapasitas

tersebut dapat membangun motivasi diri, proses kognitif dan kemauan untuk berjuar agar menghasilkan kinerja yang optimal (Anoraga, 2013). Modal psikologis merupakan kapasitas atau kemampuan karyawan dalam bentuk kepercayaan diri untuk mengupayakan apa yang diperlukan demi menunjang keberhasilan pada pekerjaan yang penuh tantangan (Samsuni, 2017).

Parameter atau indikator untuk mengukur variabel modal psikologis karyawan antara lain:

1. Harapan, yakni sebagai kemampuan dalam merencanakan jalan keluar untuk upaya mencapai tujuan walaupun terdapat rintangan, serta menjadikan motivasi sebagai cara dalam mencapai tujuan.
2. Optimisme, merupakan suatu tendensi atau kecenderungan untuk mengharapkan hasil yang menguntungkan yang mengharapkan hal-hal untuk berlangsung sebagaimana seharusnya.
3. Berinisiatif, yaitu kemampuan atau kapasitas yang dimiliki karyawan untuk menghadapi, mencegah, meminimalkan, bahkan menghilangkan dampak-dampak yang merugikan dari kondisi yang tidak menyenangkan atau mengubah kondisi kehidupan yang menyengsarakan menjadi suatu hal yang wajar untuk diatasi.
4. Keyakinan diri, yaitu rasa percaya diri terhadap kemampuannya untuk mengerahkan motivasi, sumber kognitif dan metode kerja yang dibutuhkan untuk melaksanakan dengan sukses sebuah tugas tertentu dalam sebuah konteks yang telah diberikan.

Keterikatan Kerja

Keterikatan kerja merupakan keterlibatan mental dan emosional karyawan dalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi kepada tujuan kelompok dan berbagai tanggung jawab pencapaian tujuan itu (Umam, 2015). Keterikatan kerja merujuk pada tingkat dimana seseorang secara psikologis memihak kepada organisasinya dan pentingnya pekerjaan bagi gambaran dirinya (Widodo, 2015).

Adapun keterikatan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator seperti di bawah ini:

1. Kepentingan kerja, bahwa karyawan yang memiliki keterikatan kerja biasanya cenderung menghabiskan waktu untuk menyelesaikan tugasnya dan secara sukarela mengerjakan tugas itu diluar jam kerjanya, sehingga dirinya berfikir bahwa pekerjaan adalah hal penting bagi hidupnya.
2. Identitas diri, bahwa karyawan sudah semestinya bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya, sehingga dapat menunjukkan kapasitas kerja di dalam dirinya. Hal tersebut yang dapat memperlihatkan bahwa pekerjaan yang ia miliki adalah suatu identitas diri didalam organisasi.
3. Keterlibatan dengan pekerjaan, bahwa karyawan yang mengidentifikasi dirinya secara psikologis terhadap pekerjaannya dan merasa bahwa pekerjaan adalah sesuatu yang penting bagi harga dirinya maka dirinya telah memiliki keterikatan dalam pekerjaannya.

Pengertian Tuntutan Pekerjaan

Tuntutan pekerjaan merupakan keadaan dimana karyawan dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu (Munandar, 2012). Tuntutan pekerjaan sebagai sumber penyebab terjadinya stres kerja yang berkaitan dengan jumlah beban kerja dan beban tanggung jawab yang diterima oleh karyawan yang harus diselesaikan dalam kuantitas waktu yang dibatasi (As'ad, 2013).

Terdapat beberapa hal yang menjadi instrumen dalam mengukur tuntutan

pekerjaan, antara lain:

1. Meningkatnya beban kerja, yaitu aspek tuntutan pekerjaan yang berkaitan dengan banyaknya pekerjaan yang perlu diselesaikan dalam waktu tertentu.
2. Memicu stres kerja, bahwa salah satu aspek yang berkaitan dengan tekanan pada proses kerja otak dan pemrosesan informasi.
3. Ketidakstabilan emosional, bahwa emosional yang dirasakan setiap karyawan adalah salah satu aspek yang terkait dengan usaha yang dibutuhkan untuk menghadapi emosi yang muncul saat melakukan pekerjaan dan emosi yang diharapkan muncul oleh organisasi.

Profesionalisme

Profesionalisme adalah sikap seseorang yang memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik serta dilandasi dengan tingkat pengetahuan yang memadai dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan bidangnya (Halim, 2012). Profesionalisme menyangkut kesesuaian antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi dengan kebutuhan tugas, terpenuhi kecocokan antara kemampuan dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya aparatur yang profesional (Siagian, 2013).

Mengukur variabel profesionalisme dalam diri karyawan, dapat dilakukan dengan mengamati beberapa indikator berikut:

1. Kemampuan kerja, yaitu kecakapan atau potensi menguasai suatu keahlian yang merupakan bawaan sejak lahir atau merupakan hasil latihan atau praktik dan digunakan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya.
2. Tersedianya sarana dan prasarana, yaitu seperangkat alat yang digunakan dalam kegiatan, baik alat tersebut adalah merupakan peralatan pembantu maupun peralatan utama, yang keduanya berfungsi untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai.
3. Jumlah karyawan yang mencukupi, yaitu potensi yang ada dalam diri seseorang yang dapat berguna untuk menyokong suatu sesuai dengan keterampilan atau kemampuan yang dimiliki. Namun, jika keterbatasan sumber daya manusia dalam perusahaan, karyawan akan mendapatkan beban kerja yang lebih banyak dan fokus kerja akan menurun, sehingga profesionalisme tidak akan terlihat.
4. Teknologi, yaitu seperangkat alat yang membantu karyawan bekerja dengan perlengkapan modern dan melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan pemrosesan informasi.
5. Keandalan, yaitu konsistensi dari serangkaian pengukuran atau alat ukur. Hal tersebut bisa berupa pengukuran dari alat ukur yang sama (tes dengan tes ulang) akan memberikan hasil yang sama.

Pengaruh Modal Psikologis Terhadap Profesionalisme

Aspek psikologis karyawan merupakan faktor yang memberikan dampak terhadap perilaku karyawan. Apabila setiap karyawan memiliki modal psikologis yang kuat, maka perilakunya dalam organisasi akan mencerminkan kegigihan dalam bekerja. Sikap tersebut merupakan penerapan profesionalisme yang wajib dilakukan setiap karyawan. Modal psikologis karyawan adalah bagian dari karakteristik individu yang mencerminkan seberapa besar profesionalisme yang dapat mereka tunjukkan.

Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap Profesionalisme

Karyawan yang memiliki peran pada pekerjaannya akan menunjukkan semangat dalam bekerja walaupun dihadapkan dengan berbagai kendala dan risiko kerja. Keterikatan kerja menunjukkan tingkat partisipasi karyawan untuk mendukung tujuan

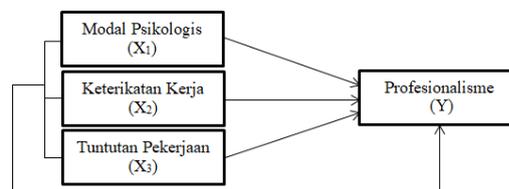
organisasi, artinya antara karyawan dan organisasi saling membutuhkan, karena jika keterikatan kerja terjadi berdasarkan prosedur-prosedur kerja yang sesuai, maka karyawan akan bekerja dengan tekun dan dapat menyelesaikan kendala yang ada dengan sikap profesionalisme.

Pengaruh Tuntutan Pekerjaan Terhadap Profesionalisme

Pekerjaan dilandasi oleh kepentingan organisasi untuk mengarahkan karyawan agar bekerja dan menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan organisasi tersebut. Jika tuntutan kerja dapat ditanggapi positif oleh karyawan, maka peran berbagai tugas sebagai media karyawan dalam membentuk pribadi yang unggul dan menghasilkan sikap profesionalisme yang handal. Namun, jika tuntutan kerja ditanggapi negatif oleh karyawan, maka akan terbentuk sifat yang bertentangan dengan tujuan organisasi, artinya untuk menjadi karyawan yang profesional, maka tuntutan kerja harus ditanggapi dengan positif.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual digunakan sebagai model berfikir mengenai hubungan teori dengan segala macam faktor yang telah atau sudah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.



Hipotesis

H₁: Secara parsial modal psikologis, keterikatan kerja dan tuntutan pekerjaan berpengaruh terhadap profesionalisme karyawan PT. Sinar Pandawa Bilih Hilir Kabupaten Labuhanbatu.

H₂: Secara simultan modal psikologis, keterikatan kerja dan tuntutan pekerjaan berpengaruh terhadap profesionalisme karyawan PT. Sinar Pandawa Bilih Hilir Kabupaten Labuhanbatu.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian dengan jenis kuantitatif, yaitu metode ilmiah yang datanya berbentuk angka atau bilangan yang dapat diolah dan dianalisis dengan menggunakan perhitungan matematika atau statistika (Sekaran, 2011).

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Sinar Pandawa yang beralamat di Desa Perkebunan Sennah, Kecamatan Bilah Hilir, Kabupaten Labuhanbatu, Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini dimulai dari bulan Maret hingga Juni 2022.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah seluruh karyawan PT. Sinar Pandawa Bilih Hilir Kabupaten Labuhanbatu yang berjumlah 109 orang dan tidak termasuk manajer. Sampel pada penelitian ini sebanyak 52 responden dengan kriteria status karyawan tetap PT. Sinar Pandawa Bilih Hilir Kabupaten Labuhanbatu minimal dengan masa kerja 1 tahun, dimana sampel diambil dari karyawan masing-masing bagian yaitu bagian kebun dan pengelolaan CPO, tata usaha serta hubungan masyarakat.

Jenis dan Sumber Data

1. Data primer, melalui hasil pengamatan langsung pada subjek dan objek penelitian

yaitu karyawan PT. Sinar Pandawa Bilih Hilir Kabupaten Labuhanbatu serta data hasil tanggapan responden terhadap kuesioner yang telah dibagikan.

2. Data sekunder, melalui jurnal mahasiswa, buku manajemen SDM, metode penelitian serta *internet*.

Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis data regresi linear berganda, yaitu analisis yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, dimana menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Profesionalisme

A : Konstanta

b₁ : Koefisien regresi modal psikologis

b₂ : Koefisien regresi keterikatan kerja

b₃ : Koefisien regresi tuntutan pekerjaan

X₁ : Modal psikologis

X₂ : Keterikatan kerja

X₃ : Tuntutan pekerjaane

E : *Term of error*

Hasil Penelitian

Hasil Uji Validitas

Nilai r_{hitung} ditunjukkan dari *output corrected item total correlation* sedangkan nilai r_{tabel} adalah $n - 2 = 52 - 2 = 50$ (0,273).

Tabel 1. Hasil hasil uji validitas

Item Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
P1	0,520	0,273	Valid
P2	0,453	0,273	Valid
P3	0,519	0,273	Valid
P4	0,588	0,273	Valid
P5	0,371	0,273	Valid
P6	0,503	0,273	Valid
P7	0,382	0,273	Valid
P8	0,402	0,273	Valid
P9	0,379	0,273	Valid
P10	0,542	0,273	Valid
P11	0,393	0,273	Valid
P12	0,388	0,273	Valid
P13	0,454	0,273	Valid
P14	0,375	0,273	Valid
P15	0,402	0,273	Valid

Hasil uji validitas menghasilkan masing- masing nilai r_{hitung} (*corrected item total correlation*) > r_{tabel} (0,273), artinya setiap pernyataan pada penelitian ini dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Syarat agar variabel dinyatakan reliabel atau dapat digunakan pada penelitian jika nilai *cronbach's alpha* > 0,60.

Tabel 2. Hasil uji reliabilitas

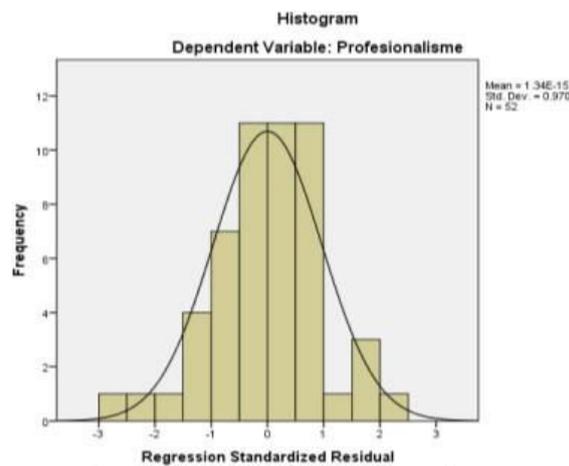
Variabel	Cronbach's alpha	Syarat Reliabel	Keterangan
Modal psikologis (X ₁)	0,754	> 0,60	Reliabel
Keterikatan kerja (X ₂)	0,716	> 0,60	Reliabel
Tuntutan pekerjaan (X ₃)	0,727	> 0,60	Reliabel
Profesionalisme (Y)	0,748	> 0,60	Reliabel

Masing-masing variabel menghasilkan nilai yaitu modal psikologis (0,754), keterikatan kerja (0,716), tuntutan pekerjaan (0,727) dan profesionalisme (0,748) > 0,60, artinya seluruh variabel dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

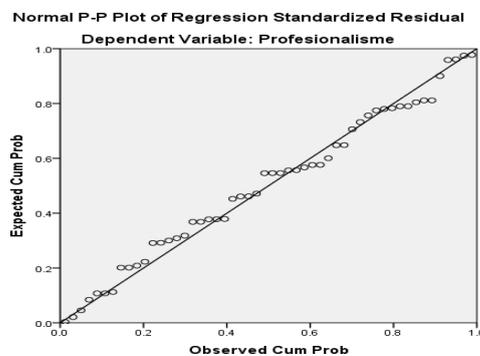
Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas pada penelitian ini disajikan melalui dua tahap, yaitu menggunakan grafik dan statistik.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Data yang dihasilkan menyerupai gambar dengan bentuk lonceng serta merata, yakni tidak miring ke kiri atau miring ke kanan, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Seluruh titik-titik mengikuti garis diagonal yang terbentang dari angka 0,0 pada masing- masing sumbu (X dan Y) sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 3. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal	Mean	0E-7
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	1.04431848
Most Extreme	Absolute	.085
Differences	Positive	.085
Negative		-.074
Kolmogorov-Smirnov Z		.614
Asymp. Sig. (2-tailed)		.845

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Uji statistik menggunakan *kolmogorov smirnov* yaitu nilai *A.symp sig* 0,845 > 0,05, artinya data penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Multikolinearitas

Agar data terhindar dari masalah multikolinearitas, maka yang dihasilkan adalah nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai *VIF* < 10.

Tabel 4. Hasil uji multikolinearitas

Coefficients^a

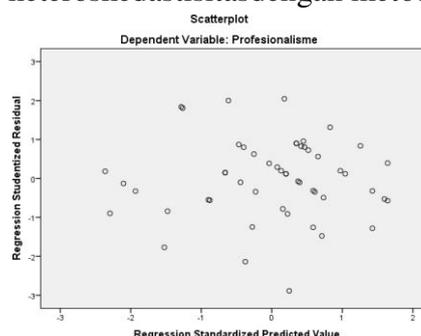
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Modal.Psikologis	.799	1.251
Keterikatan.Kerja	.700	1.429
Tuntutan.Pekerjaan	.783	1.278

a. Dependent Variable: Professionalisme

Nilai *tolerance* variabel modal psikologis (0,799), keterikatan kerja (0,700), tuntutan pekerjaan (0,783) > 0,1, sementara nilai *VIF* modal psikologis (1,251), keterikatan kerja (1,429), tuntutan pekerjaan (1,278) < 10, artinya data pada penelitian ini terhindar dari masalah multikolinearitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Teknik mendeteksi heteroskedastisitas dengan metode *chart* (diagram *scatterplot*)



Gambar 3. Hasil uji heteroskedastisitas

Seluruh titik-titik diantara garis lurus di bawah dan di atas pada titik 0,0 (sumbu X dan Y) terlihat titik-titik sebaran data, maka data penelitian terhindar dari masalah heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda adalah metode analisis data yang digunakan karena sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
	(Constant)	7.297	1.747	
1	Modal.Psikologis	.257	.088	.311
	Keterikatan.Kerja	.459	.127	.412
	Tuntutan.Pekerjaan	.285	.129	.237

a. Dependent Variable: Profesionalisme

$$Y = 7,297 + 0,257X_1 + 0,459X_2 + 0,285X_3$$

1. Konstanta 7,297, artinya jika modal psikologis (X₁), keterikatan kerja (X₂) dan tuntutan pekerjaan (X₃) menghasilkan nilai yang konstan (nol), maka nilai profesionalisme tetap sebesar 7,297 satuan.
2. Koefisien regresi modal psikologis (X₁) sebesar 0,257, artinya jika modal psikologis (X₁) bertambah sebesar satu satuan, maka profesionalisme (Y) meningkat senilai 0,257 satuan.
3. Koefisien regresi keterikatan kerja (X₂) sebesar 0,459, artinya jika keterikatan kerja (X₂) bertambah sebesar satu satuan, maka profesionalisme (Y) meningkat senilai 0,459 satuan.
4. Koefisien regresi tuntutan pekerjaan (X₃) sebesar 0,285, artinya jika tuntutan pekerjaan (X₃) bertambah sebesar satu satuan, maka profesionalisme (Y) meningkat senilai 0,285 satuan.

Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Hipotesis pertama (H₁) dibuktikan melalui uji parsial (uji-t) dengan menggunakan taraf signifikansi 5% untuk mengetahui nilai t_{tabel} yaitu $df = n - k = 52 - 3 = 49 = 2,009$.

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Model		t	Sig.
	(Constant)	4.177	.000
1	Modal.Psikologis	2.924	.005
	Keterikatan.Kerja	3.619	.001
	Tuntutan.Pekerjaan	2.207	.032

a. Dependent Variable: Profesionalisme

1. Nilai t_{hitung} (2,924) > t_{tabel} (2,009) dan nilai signifikansi (0,005 < 0,05), artinya secara parsial modal psikologis (X₁) berpengaruh terhadap profesionalisme (Y), maka H₁ diterima sedangkan H₀ ditolak.
2. Nilai t_{hitung} (3,619) > t_{tabel} (2,009) dan nilai signifikansi (0,001 < 0,05), artinya secara parsial keterikatan kerja (X₂) berpengaruh terhadap profesionalisme (Y), maka H₁ diterima sedangkan H₀ ditolak.

3. Nilai t_{hitung} (2,207) > t_{tabel} (2,009) dan nilai signifikansi (0,032 < 0,05), artinya secara parsial tuntutan pekerjaan (X_3) berpengaruh terhadap profesionalisme (Y), maka H_1 diterima sedangkan H_0 ditolak.
4. Keterikatan kerja (X_2) adalah variabel paling dominan memberikan pengaruh terhadap profesionalisme (Y) karena menghasilkan nilai t_{hitung} (3,619) tertinggi diantara variabel bebas lainnya.

Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Nilai F_{tabel} yaitu $df = (n - k) - Y = (52 - 3) - 1 = 48$ adalah 2,80.

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	72.437	3	24.146	20.837	.000 ^b
1 Residual	55.621	48	1.159		
Total	128.058	51			

- a. Dependent Variable: Profesionalisme
- b. Predictors: (Constant), Tuntutan.Pekerjaan, Modal.Psikologis, Keterikatan.Kerja
 Nilai F_{hitung} (20,837) > F_{tabel} (2,80) dan nilai signifikansi (0,000 < 0,05), artinya secara simultan modal psikologis, keterikatan kerja dan tuntutan pekerjaan berpengaruh terhadap profesionalisme, maka H_2 diterima sedangkan H_0 ditolak.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi (Uji-R²)

1. Jika $R^2 > 0,5$, maka dikatakan akurat
2. Jika $R^2 = 0,5$, maka dikatakan sedang
3. Jika $R^2 < 0,5$, maka dikatakan kurang.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752 ^a	.566	.539	1.076

- a. Predictors: (Constant), Tuntutan.Pekerjaan, Modal.Psikologis, Keterikatan.Kerja
- b. Dependent Variable: Profesionalisme
 Nilai *adjusted R square* sebesar 0,539, artinya modal psikologis, keterikatan kerja dan tuntutan pekerjaan mampu menjelaskan profesionalisme sebesar 53,9% sedangkan 46,1% selebihnya dijelaskan variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

III. PEMBAHASAN

Pengaruh Modal Psikologis Terhadap Profesionalisme

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh pada uji-t, secara parsial modal psikologis berpengaruh terhadap profesionalisme karyawan PT. Sinar Pandawa Bilih Hilir Kabupaten Labuhanbatu dengan nilai t_{hitung} (2,924) > t_{tabel} (2,009) dan nilai signifikansi (0,005 < 0,05). Nilai positif yang dihasilkan modal psikologis (0,257) pada regresi linear berganda menjelaskan bahwa meningkatnya modal psikologis dalam diri karyawan, akan memberi dampak positif terhadap penerapan profesionalisme.

Modal psikologis dapat dijelaskan sebagai struktur yang mencakup hasil positif di tingkat individu maupun organisasi yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja individu. Masalah profesionalisme diduga berasal dari modal psikologis, bahwa target perusahaan yang telah disampaikan menjadi beban psikologis yang mengakibatkan kepercayaan diri serta berkurangnya harapan.

Terjadinya fenomena masalah pada penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian

pada uji-t dan analisis regresi linear berganda yang menyatakan bahwa modal psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme, sehingga hipotesis pertama (H_1) yang telah diajukan telah dibuktikan dan hasilnya dapat diterima.

Hasil penelitian pada uji-t ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Arif Rachman Putra dkk, penelitian Izha Zihan Rachmawati dkk serta pada penelitian Rezky Ima Melati yang menyatakan bahwa hasil uji-t, secara parsial modal psikologis berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme.

Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap Profesionalisme

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh pada uji-t, secara parsial keterikatan kerja berpengaruh terhadap profesionalisme karyawan PT. Sinar Pandawa Bilih Hilir Kabupaten Labuhanbatu dengan nilai $t_{hitung}(3,619) > t_{tabel}(2,009)$ dan nilai signifikansi ($0,001 < 0,05$). Analisis regresi linear berganda menghasilkan nilai pada keterikatan kerja sebesar 0,459, artinya secara positif keterikatan kerja memberikan kontribusi terhadap terciptanya profesionalisme dalam dirikaryawan.

Keterikatan kerja merupakan salah satu bentuk keterlibatan yang mengacu pada hubungan karyawan dengan pekerjaannya. Keterikatan kerja diduga menjadi penyebab lemahnya penerapan profesionalisme berdasarkan hasil wawancara yang menyatakan bahwa karyawan wajib dalam kondisi dan performa terbaik, karena jika dalam tiga bulan berturut-turut tidak meningkatkan pencapaiannya, maka surat peringatan akan diterbitkan.

Hasil penelitian pada uji-t dan analisis regresi linear berganda telah membuktikan bahwa fenomena hubungan searah antara keterikatan kerja dengan profesionalisme, dimana pengaruh yang dihasilkan adalah positif dan signifikan, sehingga hipotesis pertama (H_1) yang diajukan yaitu terdapat pengaruh keterikatan kerja terhadap profesionalisme dapat diterima pada penelitian ini.

Hasil penelitian pada uji-t ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Chellsa Afridhamita, penelitian Izha Zihan Rachmawati dkk serta pada penelitian Rezky Ima Melati yang menyatakan bahwa hasil uji-t, secara parsial keterikatan kerja berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme, sehingga hasil penelitian ini mendukung teori yang menyatakan bahwa apabila setiap karyawan memiliki modal psikologis yang kuat, maka perilakunya dalam organisasi akan mencerminkan kegigihan dalam bekerja. Sikap tersebut merupakan penerapan profesionalisme yang wajib dilakukan setiap karyawan.

Pengaruh Tuntutan Pekerjaan Terhadap Profesionalisme

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh pada uji-t, secara parsial tuntutan pekerjaan berpengaruh terhadap profesionalisme karyawan PT. Sinar Pandawa Bilih Hilir Kabupaten Labuhanbatu dengan nilai $t_{hitung}(2,207) > t_{tabel}(2,009)$ dan nilai signifikansi ($0,032 < 0,05$). Nilai positif yang dihasilkan tuntutan pekerjaan (0,285) pada regresi linear berganda menjelaskan bahwa apabila karyawan dapat menyikapi positif tuntutan pekerjaan yang diberikan kepada mereka, maka akan memberi dampak positif terhadap penerapan profesionalisme.

Tuntutan pekerjaan adalah aspek-aspek fisik, psikologis, sosial dan organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha dalam bentuk fisik, kognitif maupun emosional secara terus menerus. Tuntutan pekerjaan dianggap sebagai penyebab lemahnya penerapan profesionalisme karyawan melalui hasil wawancara yang menyatakan bahwa karyawan mengalami tekanan yang mengindikasikan gejala stres karena tuntutan kerja dengan tanggung jawab yang cukup tinggi.

Terjadinya fenomena masalah pada penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian

pada uji-t dan analisis regresi linear berganda yang menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme, sehingga hipotesis pertama (H_1) yang telah diajukan telah dibuktikan dan hasilnya dapat diterima.

Hasil penelitian pada uji-t ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Arif Rachman Putra dkk, penelitian Chellsa Afridhamita serta pada penelitian Femy Melia Rahmawati yang menyatakan bahwa hasil uji-t, secara parsial tuntutan pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme, sehingga hasil penelitian ini mendukung teori yang menyatakan bahwa keterikatan kerja menunjukkan tingkat partisipasi karyawan untuk mendukung tujuan organisasi, artinya antara karyawan dan organisasi saling membutuhkan, karena jika keterikatan kerja terjadi berdasarkan prosedur-prosedur kerja yang sesuai.

Pengaruh Modal Psikologis, Keterikatan Kerja dan Tuntutan Pekerjaan Terhadap Profesionalisme

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh pada uji-F, secara simultan modal psikologis, keterikatan kerja dan tuntutan pekerjaan berpengaruh terhadap profesionalisme karyawan PT. Sinar Pandawa Bilih Hilir Kabupaten Labuhanbatu dengan nilai $F_{hitung} (20,837) > F_{tabel} (2,80)$ dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$). Melalui analisis regresi linear berganda, seluruh variabel bebas secara bersamaan menghasilkan nilai positif, antara lain modal psikologis (0,257), keterikatan kerja (0,459) dan tuntutan pekerjaan (0,285) yang membuktikan bahwa meningkatnya profesionalisme dipengaruhi secara positif oleh modal psikologis, keterikatan kerja dan tuntutan pekerjaan.

Profesionalisme menyangkut kesesuaian antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi dengan kebutuhan tugas, terpenuhi kecocokan antara kemampuan dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya aparatur yang profesional. Kurangnya profesionalisme karyawan diketahui melalui hasil wawancara yang menyebutkan bahwa faktor modal psikologis yang terbebani oleh target, keterikatan kerja yang mewajibkan karyawan harus siap dengan kondisi apapun serta tuntutan pekerjaan yang mengindikasikan karyawan mengalami tekanan dalam setiap melaksanakan pekerjaan.

Fenomena tersebut sejalan dengan hasil penelitian pada uji-F dan hasil analisis regresi linear berganda bahwa secara bersama-sama modal psikologis, keterikatan kerja dan tuntutan pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme, sehingga hipotesis kedua (H_2) yang telah diajukan telah dibuktikan dan hasilnya dapat diterima.

Hasil penelitian pada uji-F ini sejalandengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Arif Rachman Putra dkk yang menyatakan bahwa hasil uji-F, secara simultan tuntutan pekerjaan, modal psikologis dan kematangan sosial berpengaruh terhadap profesionalisme, penelitian Femy Melia Rahmawati, secara simultan stres kerja, tuntutan pekerjaan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap profesionalisme serta pada penelitian Izha Zihan Rachmawati dkk, secara simultan modal psikologis, keterikatan kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap profesionalisme, sehingga hasil penelitian ini mendukung teori yang menyatakan bahwa jika tuntutan kerja dapat ditanggapi dengan positif oleh karyawan, maka peran berbagai tugas sebagai media karyawan dalam membentuk pribadi yang unggul dan menghasilkan sikap profesionalisme yang handal.

IV. KESIMPULAN

1. Persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan adalah $Y = 7,297 + 0,257X_1 +$

- 0,459 X_2 + 0,285 X_3 , artinya meningkatnya profesionalisme dipengaruhi secara positif oleh modal psikologis, keterikatan kerja dan tuntutan pekerjaan.
2. Hasil pada uji parsial (uji-t), menyatakan bahwa H_1 diterima, sedangkan H_0 ditolak, karena secara parsial modal psikologis berpengaruh terhadap profesionalisme dengan nilai t_{hitung} (2,924) > t_{tabel} (2,009) dan nilai signifikansi ($0,005 < 0,05$), keterikatan kerja berpengaruh terhadap profesionalisme dengan nilai t_{hitung} (3,619) > t_{tabel} (2,009) dan nilai signifikansi ($0,001 < 0,05$) serta tuntutan pekerjaan berpengaruh terhadap profesionalisme dengan nilai t_{hitung} (2,207) > t_{tabel} (2,009) dan nilai signifikansi ($0,032 < 0,05$).
 3. Hasil pada uji simultan (uji-F), menyatakan bahwa H_2 diterima, sedangkan H_0 ditolak, karena secara simultan modal psikologis, keterikatan kerja dan tuntutan pekerjaan berpengaruh terhadap profesionalisme dengan nilai F_{hitung} (20,837) > F_{tabel} (2,80) dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$).
 4. Hasil uji- R^2 , nilai *adjusted R square* sebesar 0,539, artinya modal psikologis, keterikatan kerja dan tuntutan pekerjaan mampu menjelaskan profesionalisme sebesar 53,9%, sedangkan 46,1% selebihnya dijelaskan variabel-variabel lainnya yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

V. SARAN

1. Disarankan bagi karyawan untuk lebih baik dalam menyikapi target yang diberikan perusahaan dengan memiliki modal psikologis yang kuat agar kepercayaan diri semakin besar untuk dapat menyelesaikan tugas kedepannya.
2. Keterikatan kerja adalah variabel yang paling dominan memberikan pengaruh terhadap profesionalisme, maka disarankan bagi karyawan untuk tetap menjaga kesehatan agar kondisi tubuh dapat terjaga, sehingga pencapaian yang diinginkan perusahaan dapat terwujud.
3. Disarankan bagi perusahaan agar dapat menyeimbangkan target yang ingin dicapai dengan berbagai kondisi pada karyawan, sehingga tuntutan pekerjaan dapat diselesaikan karyawan dengan efektif dan efisien pada masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji, *Psikologi Kerja*, Cetakan Ketiga, Rineka Cipta, Jakarta, 2013
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta, 2013
- As'ad, Moh, *Psikologi Industri: Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Liberty, Jakarta, 2013
- Eko Widodo, Suparno, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Pustaka Belajar, Yogyakarta, 2015
- Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Universitas Diponegoro, Semarang, 2011
- Halim, Abdul, *Manajemen dan Akuntansi Sektor Publik*, Edisi Keempat, Salemba Empat, Jakarta, 2012
- Samsuni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Al-Falah, Bogor, 2017
- Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Cetakan Kedua, Mandar Maju, Bandung, 2013
- Sekaran, Uma, *Metode Penelitian untuk Bisnis*, Edisi Revisi, Salemba Empat, Jakarta,

2011

Siagian, Sondang P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Bandung, 2013

Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung, 2012

Sunyoto Munandar, Ashar, *Psikologi Industri dan Organisasi*, Edisi Kedua, UI Press, Jakarta, 2012

Umam, Khaerul, *Perilaku Organisasi*, Pustaka Setia, Bandung, 2015

Penerbitan berkala:

Arif Rachman Putra dkk, "Pengaruh Tuntutan Pekerjaan, Modal Psikologis dan Kematangan Sosial Terhadap Profesionalisme Karyawan", *RELASI: Jurnal Ekonomi*, Vol.18, No.2, Tahun 2022

Chellsa Afridhamita, "Pengaruh Pengembangan Karir, Keterikatan Kerja, Komunikasi dan Tuntutan Pekerjaan Terhadap Profesionalisme Karyawan PT. Indo Dharma Transport", *Jurnal Manajemen Oikonomika*, Vol.16, No.1, Tahun, 2020

Femy Melia Rahmawati, "Pengaruh Stres Kerja, Tuntutan Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Profesionalisme Perawat RSUD Jampang Kulon Provinsi Jawa Barat", *Journal Health of Society and Manajemen*, Vol.11, No.2, Tahun 2022

Izha Zihan Rachmawati dkk, "Analisis Pengaruh Modal Psikologis, Keterikatan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Profesionalisme pada Pegawai UPPD Samsat Kabupaten Kendal", *SEIKO: Journal od Management and Business*, Vol.5, No.1, Tahun 2022

Rezky Ima Melati, "Pengaruh Modal Psikologis, Kompetensi dan Keterikatan Kerja Terhadap Profesionalisme Karyawan pada PT. Jaykay Files Indonesia", *Jurnal MiraiManagement*, Vol.7, No.2, Tahun 2022