

Editor : Magister Alfatah Kalijaga, ST., C.G.L.



Buku Referensi

Teori Pertukaran **SOSIAL**

Dalam Perilaku Kelompok

Dr. Drs. Danang Sunyoto, S.H., S.E., M.M., C.B.L.D.M.
Magister Alfatah Kalijaga, ST. C.G.L.

Biografi



Dr. Drs. Danang Sunyoto, S.H., S.E., M.M., C.B.L.D.M.

Dosen Tetap Prodi Manajemen (S1) dan Magister Manajemen (S2), Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Janabadra. Anggota IKABADRA. Doktor (S3) lulusan Universitas Islam Indonesia (UII). Pernah mengajar di Lembaga Pendidikan Komputer, Universitas Teknologi Yogyakarta (UTY), Universitas Mercu Buana (UMB), Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa (UST), AKPER Karya Husada Yogyakarta.

Aktif Penelitian Jurnal Nasional dan Internasional, Pengabdian kepada Masyarakat dan menulis buku literature. Saat ini menjabat Ketua Bidang Pengabdian Kepada Masyarakat (2021-2025) Universitas Janabadra, Yogyakarta.

Email: danang_sunyoto@janabadra.ac.id



Magister Alfatah Kalijaga, ST. C.G.L.

Lulusan Sarjana Teknik Industri (S.T.) Fakultas Teknologi Industri, Universitas Islam Indonesia (UII), Yogyakarta. Pengajar di Laboratorium Pemodelan dan Simulasi Industri, Prodi. Teknik Industri, Universitas Islam Indonesia.

Pemegang Certified Great Leadership (C.GL). Saat ini sedang menempuh Pendidikan (S2) Magister Teknik Industri (M.T.I) Pascasarjana Fakultas Teknologi Industri, UII. Pengalaman prestasi yang telah dicapai, antara lain: *First Winner and Best Presentation Business Plan Competition* Perbanas Institute, *Second Winner LKTIN Metal Exist* Universitas Sultan Agung Tirtayasa, *Juara Harapan 2 LKTI AUC Bali* Universitas Pendidikan Ganesaha Bali, *Juara Harapan 1 Essay Comepetition "Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Industri Jasa"* Universitas Pembangunan Nasional Yogyakarta, *Second Winner Industrial Paper and Action* Universitas Sumatera Utara, *Third Winner Business Plan Upcycle Product Fashion* Universitas Katolik Parahyangan, *Third Winner Eco-money Competition "Pengelolaan Sampah"*, *Juara Harapan 1 Competition of Indsutrial Engineering* Universitas Hassanudin Makassar, *Participant Asean Youth Conference* Kuala Lumpur Malaysia.

Email : malfatahkalijaga@gmail.com



☎ 0858 5343 1992
✉ eurekamediaaksara@gmail.com
📍 Jl. Banjaran RT.20 RW.10
Bojongsari - Purbalingga 53362

ISBN 978-623-487-121-0



9 786234 871210

BUKU REFERENSI

TEORI PERTUKARAN SOSIAL DALAM PERILAKU KELOMPOK

Dr. Drs. Danang Sunyoto, S.H., S.E., M.M., C. B.L.D.M.
Magister Alfatah Kalijaga, ST. C.G.L.



PENERBIT CV.EUREKA MEDIA AKSARA

**BUKU REFERENSI
TEORI PERTUKARAN SOSIAL
DALAM PERILAKU KELOMPOK**

Penulis : Dr. Drs. Danang Sunyoto, S.H., S.E., M.M.,
B.L.D.M.
Magister Alfatah Kalijaga, ST. C.G.L.

Editor : Magister Alfatah Kalijaga, ST. C.G.L.

Desain Sampul : Eri Setiawan

Tata Letak : Budi Wahyono, S.Pd.I

ISBN : 978-623-487-121-0

Diterbitkan oleh : **EUREKA MEDIA AKSARA, OKTOBER 2022**
ANGGOTA IKAPI JAWA TENGAH
NO. 225/JTE/2021

Redaksi:

Jalan Banjaran, Desa Banjaran RT 20 RW 10 Kecamatan Bojongsari
Kabupaten Purbalingga Telp. 0858-5343-1992

Surel : eurekamediaaksara@gmail.com

Cetakan Pertama : 2022

All right reserved

Hak Cipta dilindungi undang-undang
Dilarang memperbanyak atau memindahkan sebagian atau seluruh
isi buku ini dalam bentuk apapun dan dengan cara apapun,
termasuk memfotokopi, merekam, atau dengan teknik perekaman
lainnya tanpa seizin tertulis dari penerbit.

KATA PENGANTAR

Pada kesempatan ini kami mengucapkan puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa atas kesempatan dan kelancaran dalam menyusun **Buku Referensi** ini. Konsep-konsep dalam buku referensi memetakan gap melalui aspek teoritis dan aspek fenomena, permasalahan yang terjadi, grand theory dan teori pendukungnya, mengumpulkan data serta menguji, menganalisis perilaku kelompok dalam rangka menemukan kebaruan yang terjadi. Penyusunan buku referensi ini disajikan secara ilmiah, analitis, sistematis, dan memenuhi kaidah kajian ilmu pengetahuan.

Buku Teori Pertukaran Sosial Dalam Perilaku Kelompok terdiri dari delapan bab meliputi:

- Aspek Teoritik dan Fenomena Perilaku Kelompok
- Teori Pertukaran Sosial dan Teori Pendukungnya
- Perilaku Kelompok
- Hipotesis Perilaku Kelompok
- Paradigma dan Desain Penelitian
- Proses Menguji dan Menganalisis Perilaku Kelompok
- Temuan Dalam Perilaku Kelompok
- Hasil Akhir dan Kontribusi Perilaku Kelompok

Buku Teori Pertukaran Sosial dalam Perilaku Kelompok ini dapat menjadi buku referensi dalam mengkaji dan implementasi teori pertukaran sosial dan teori-teori pendukungnya pada perilaku kelompok, serta dapat berkontribusi pengembangan teori tersebut pada kajian-kajian sejenis di masa yang akan datang.

Yogyakarta, Oktober 2022

Dr. Drs. Danang Sunyoto,
S.H., S.E., M.M. C.B.L.D.M
Magister Alfatah Kalijaga,
S.T., C.G.L.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	iv
BAB 1 ASPEK TEORITIK DAN FENOMENA	
PERILAKU KELOMPOK	1
A. Aspek Teoritik.....	1
B. Aspek Fenomena.....	7
C. Gap Antara Aspek Teoritik dan Aspek Fenomena.....	11
D. Pertanyaan Penting dalam Perilaku Kelompok	12
E. Kontribusi Hasil dan Originalitas Perilaku Kelompok	13
BAB 2 TEORI PERTUKARAN SOSIAL DAN TEORI	
PENDUKUNGNYA.....	14
A. Grand Theory	14
B. Teori Pertukaran Sosial	14
C. Teori Dasar Rasionalitas	16
D. Perilaku Kolektif dan Norma.....	22
BAB 3 PERILAKU KELOMPOK	25
A. Keterikatan Kelompok.....	25
B. Kinerja Kelompok	32
C. Persepsi Dukungan Organisasional	34
D. Keadilan Distributif	39
BAB 4 HIPOTESIS PERILAKU KELOMPOK.....	44
A. Persepsi Dukungan Organisasional Berpengaruh Terhadap Keterikatan Kelompok	44
B. Keadilan Distributif Berpengaruh Terhadap Keterikatan Kelompok	46
C. Persepsi Dukungan Organisasional Berpengaruh Terhadap Kinerja Kelompok.....	48
D. Keadilan Distributif Berpengaruh Terhadap Kinerja Kelompok.	50
E. Keterikatan Kelompok Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Kelompok.	51
F. Persepsi Dukungan Organisasional Berpengaruh Terhadap Kinerja Kelompok dengan Keterikatan Kelompok sebagai Variabel Mediator.....	53
G. Keadilan Distributif Berpengaruh Terhadap Kinerja Kelompok dengan Keterikatan Kelompok sebagai Variabel Mediator.....	54
H. Kerangka Pikir Dalam Perilaku Kelompok	56

BAB 5	PARADIGMA DAN DESAIN PENELITIAN.....	59
A.	Paradigma Penelitian	59
B.	Populasi dan Teknik Sampling Penelitian	59
C.	Metode Penelitian.....	60
D.	Definisi Operasional Variabel Penelitian	60
E.	Metode Pengumpulan Data dan Pengukuran Variabel Penelitian	67
F.	Alat Analisis Data.....	70
BAB 6	PROSES MENGUJI DAN MENGANALISIS PERILAKU KELOMPOK.....	72
A.	Pengumpulan Data Perilaku Kelompok	72
B.	Analisis Deskriptif Perilaku Kelompok.....	73
C.	Uji Kualitas Instrumen Perilaku Kelompok.....	75
D.	Uji Asumsi SEM.....	78
E.	Model Persamaan Struktur.....	83
BAB 7	TEMUAN DALAM PERILAKU KELOMPOK.....	90
A.	Persepsi Dukungan Organisasional Tidak Berpengaruh Terhadap Keterikatan Program Studi Ilmu-Ilmu Sosial ...	90
B.	Keadilan Distributif Berpengaruh Positif Terhadap Keterikatan Program Studi Ilmu-Ilmu Sosial.....	92
C.	Persepsi Dukungan Organisasional Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Program Studi Ilmu-Ilmu Sosial.....	93
D.	Keadilan Distributif Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Program Studi Ilmu-Ilmu Sosial	95
E.	Keterikatan Program Studi Ilmu-Ilmu Sosial Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Program Studi Ilmu-Ilmu Sosial	96
F.	Persepsi Dukungan Organisasional Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Program Studi Ilmu-Ilmu Sosial dengan Keterikatan Program Studi Ilmu-Ilmu Sosial Sebagai Variabel Mediator.....	98
G.	Keadilan Distributif Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Program Studi Ilmu-Ilmu Sosial dengan Keterikatan Program Studi Ilmu-Ilmu Sosial Sebagai Variabel Mediator.....	100
BAB 8	HASIL AKHIR DAN KONTRIBUSI PERILAKU KELOMPOK.....	102
A.	Hasil Akhir Perilaku Kelompok.....	102
B.	Kontribusi Perilaku Kelompok	102
	DAFTAR PUSTAKA.....	107
	PROFIL PENULIS	121



BUKU REFERENSI

**TEORI PERTUKARAN SOSIAL
DALAM PERILAKU KELOMPOK**

**Dr. Drs. Danang Sunyoto, S.H., S.E., M.M., C. B.L.D.M.
Magister Alfatah Kalijaga, ST. C.G.L.**



BAB

1

ASPEK TEORITIK DAN FENOMENA PERILAKU KELOMPOK

Penelitian ini mempunyai latar belakang identifikasi permasalahan dari dua aspek yaitu aspek teoritik dan aspek empirik (fenomena). Identifikasi permasalahan aspek teoritis merupakan identifikasi bentuk beberapa teori sekaligus yang memiliki kemampuan sebagai sebuah landasan untuk berpikir dan bersikap menghadapi permasalahan. Identifikasi permasalahan dari aspek empirik ini bertujuan untuk membuktikan model penelitian yang telah dibangun oleh peneliti-peneliti sebelumnya.

A. Aspek Teoritik

Studi tentang keterikatan kerja telah menjadi topik populer sejak pergantian abad 20 (Bakker, et al., 2012). Keterikatan kerja adalah afektif-motivasi dan keadaan psikologis positif yang berhubungan dengan pekerjaan ditandai semangat, edukasi dan penyerapan (Schaufeli, et al., 2002). Terlepas dari relevansinya dalam pengaturan kerja, para peneliti memfokuskan diri pada keterikatan kerja di tingkat individu, dan mengabaikan peran kelompok (Richardson & West, 2010). Pada sisi lain, karyawan memainkan peran penting dalam usaha meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan karyawan (Wilson, et al., 2004), dan produktivitas (Salanova, et al., 2004).

Dalam teori pertukaran sosial atau *social exchange theory* (SET) dijelaskan bahwa dalam hubungan sosial terdapat unsur ganjaran, pengorbanan, dan keuntungan yang saling mempengaruhi. Menurut Poloma (2003), model timbal balik tetap ada sejauh orang memberi dan menerima serta berharap

BAB 2

TEORI PERTUKARAN SOSIAL DAN TEORI PENDUKUNGNYA

A. Grand Theory

Teori utama (*grand theory*) dalam penelitian ini yaitu teori pertukaran sosial (*social exchange theory*) menjelaskan hubungan sosial yang terjadi antara kelompok manusia dengan organisasi dimana mereka berada didalamnya dengan segala aktivitasnya, baik dari segi ganjaran, pengorbanan maupun keuntungan yang akan mereka peroleh, termasuk tingkat pertumbuhan, tingkat spesialisasi yang menuju pada terjadinya pertukaran sosial dalam organisasi (Mills, 1959). Kelompok manusia tersebut melakukan kegiatan transaksional dengan organisasinya, dimana masing-masing pihak akan memberikan perhatian yang sama atau relatif sama dan imbal-baliknya kedua belah pihak saling mendukung dan memberikan rasa keadilan yang sama atau relatif sama.

B. Teori Pertukaran Sosial

Teori pertukaran sosial menjelaskan hubungan sosial yang terjadi antara kelompok manusia dengan organisasi dimana mereka berada didalamnya dengan segala aktivitasnya, baik dari segi ganjaran, pengorbanan maupun keuntungan yang akan mereka peroleh, termasuk tingkat pertumbuhan, tingkat spesialisasi yang menuju pada terjadinya pertukaran sosial dalam organisasi. Teori pertukaran sosial lebih rinci menjelaskan hubungan sosial yang didalamnya terdapat hadiah, kemampuan yang dikeluarkan, serta kemanfaatan yang diperoleh kedua belah pihak yaitu kelompok karyawan dan organisasi, dimana hal ini didasarkan pada keseimbangan yang dikeluarkan dan

BAB 3

PERILAKU KELOMPOK

A. Keterikatan Kelompok

1. Definisi Keterikatan Kelompok

Menurut Torrente et al. (2012) definisi keterikatan kelompok sebagai keadaan psikologis yang positif, memuaskan, terkait pekerjaan, dan dibagikan yang dicirikan oleh semangat kelompok, dedikasi kelompok, dan penyerapan kelompok. Sehingga dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa indikator keterikatan kelompok (*group engagement*) meliputi semangat kelompok, dedikasi kelompok, dan penyerapan kelompok. Dari sisi yang lain, yaitu kelompok, Homans (1950) mendefinisikan sebagai perkumpulan personal (individu) yang melakukan aktivitasnya, saling berinteraksi diantara mereka, dan mempunyai perasaan sama atau relatif sama untuk membentuk organisasi beserta imbal baiknya. Sedangkan menurut Salas, et.al (1992), mendefinisikan kelompok adalah merupakan gabungan dua atau lebih orang yang aktif saling berinteraksi, saling tergantung, dan saling melakukan penyesuaian pada visi, misi, tujuan dan sasaran bersama untuk melaksanakan fungsi tertentu.

Evans & Dion (1991) menyatakan dimana kelompok yang memiliki tingkat kohesifitas tinggi, maka kelompok tersebut semakin kreatif. Seseorang yang bekerja dalam suatu kelompok dan mempunyai tujuan tertentu, akan merasakan perbedaan yang berarti dibandingkan seseorang tersebut bekerja secara individu. Keunikan bekerja dalam kelompok

BAB

4

HIPOTESIS PERILAKU KELOMPOK

A. Persepsi Dukungan Organisasional Berpengaruh Terhadap Keterikatan Kelompok

Menurut Rhoades & Eisenberger (2002), Arunkumar & Renugadevi (2013), Aktar & Pangil (2017) secara umum persepsi dukungan organisasional menyatakan bahwa organisasi akan memperhatikan tingkat kontribusi, kepedulian, dan kesejahteraan bagi kelompok karyawan, serta mempersiapkan organisasi untuk selalu menghargai kerja keras yang meningkat, pemenuhan kebutuhan sosial bagi kelompok karyawan (Eisenberger et al. 1986; Shore & Shore 1995; Ram & Prabhakar, 2011). Persepsi dukungan organisasional yang baik sebagai jaminan bahwa organisasi akan berusaha membantu ketika dibutuhkan oleh kelompok karyawan dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi (George et al. 1993). Namun disisi lain kelompok karyawan juga mempunyai kewajiban untuk mendukung usaha pencapaian tujuan organisasi (Rhoades et al., 2001; Dajani, 2015). Jadi kelompok karyawan dengan persepsi dukungan organisasional yang tinggi akan menjadi lebih terikat pada organisasi, dimana hal ini merupakan hubungan timbal balik diantara kedua belah pihak yang saling tergantung satu sama lainnya, dalam rangka tercapainya tujuan organisasi yang sebelumnya telah ditetapkan (Rhoades et al., 2001). Berarti organisasi semakin peduli, menghargai kerja keras, dan tingkat kesejahteraan kelompok karyawan, maka semakin terlibat atau terikat kelompok karyawan tersebut dalam usaha mencapai tujuan organisasi (Rhoades dan Eisenberger, 2002;

BAB 5

PARADIGMA DAN DESAIN PENELITIAN

A. Paradigma Penelitian

Penelitian ini menggunakan paradigma kuantitatif. Menurut Burrell, Gibson, & Morgan (1979) yang termasuk sebagai paradigma kuantitatif adalah paradigma positivis. Asumsi dasar positivis dalam memandang suatu realita sebagai obyek, sesuatu yang sudah *given*, dan bebas dari nilai. Dalam perkembangannya, paradigma positivis memberikan sumbangan besar bagi maju dan tumbuhnya ilmu pengetahuan (Sarantakos, 1995). Disisi lain, Paradigma kuantitatif menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik (Burrell, Gibson, & Morgan, 1979).

B. Populasi dan Teknik Sampling Penelitian

Menurut Sekaran (2006), populasi adalah keseluruhan kelompok individu, kejadian / peristiwa atau hal yang akan diinvestigasi oleh peneliti. Populasi penelitian ini terdiri program studi ilmu-ilmu sosial pada perguruan tinggi swasta di Yogyakarta, sebanyak 113 program studi. Sedangkan teknik sampling yang digunakan penelitian ini yaitu teknik sampling sensus, disebut juga sampel jenuh, karena semua populasi sebagai data penelitian. Berdasarkan hasil pengumpulan data dari responden sebanyak 113 program studi yang memenuhi syarat sebagai data sebanyak 105 program studi untuk program studi ilmu-ilmu sosial perguruan tinggi swasta di Yogyakarta.

BAB 6

PROSES MENGUJI DAN MENGANALISIS PERILAKU KELOMPOK

A. Pengumpulan Data Perilaku Kelompok

Data penelitian yang diperoleh dari hasil jawaban responden (ketua dan sekretaris program studi ilmu-ilmu sosial) telah dikonversikan ke bobot responden sesuai dengan kriterianya, dimana ketua program studi diberi bobot 3 dan sekretaris program studi diberi bobot 2. Pembobotan ini berdasarkan Rubrik Beban Kerja Dosen (BKD) Kemenristekdikti Tahun 2019. Berdasarkan metode sensus yang digunakan penelitian ini dengan populasi sebanyak 113 program studi ilmu-ilmu sosial, dan diperoleh tanggapan yang memenuhi syarat sebagai data sebanyak 105 program studi. Selanjutnya peneliti menguraikan secara rinci jawaban responden yang dikelompokkan secara deskriptif statistik dengan mengkategorikan berdasarkan perhitungan interval untuk menentukan masing-masing variabel. Jawaban responden terhadap item-item pernyataan dalam variabel penelitian akan diketahui melalui nilai indeks. Dimana nilai indeks tersebut diperoleh dari angka rentang skala (RS), adapun rumus untuk menghitung rentang skala (RS) yang dikemukakan oleh Bilson (2002) yaitu sebagai berikut:

$$RS = \frac{m - n}{b} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Dimana:

RS = Rentang Skala.

m = Angka maksimal dari poin skala dalam kuesioner.

n = Angka minimum dari poin skala dalam kuesioner.

BAB

7

TEMUAN DALAM PERILAKU KELOMPOK

Berdasarkan hasil analisis perilaku kelompok bab sebelumnya, selanjutnya dilakukan pembahasan mengenai ke tujuh hipotesis yang diajukan dalam hipotesis perilaku kelompok. Temuan dalam pengujian dan analisis pada perilaku kelompok dapat dijelaskan sebagai berikut.

A. Persepsi Dukungan Organisasional Tidak Berpengaruh Terhadap Keterikatan Program Studi Ilmu-Ilmu Sosial

Hasil uji perilaku kelompok menunjukkan bahwa nilai koefisien *standardized regression weight* antara persepsi dukungan organisasional terhadap keterikatan program studi ilmu-ilmu sosial perguruan tinggi swasta di Yogyakarta sebesar -0,204. Untuk pengujian pengaruh antar kedua variabel tersebut menunjukkan nilai C.R sebesar -1,44 dengan nilai probabilitas sebesar 0,147. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasional berpengaruh positif terhadap keterikatan program studi ilmu-ilmu sosial perguruan tinggi swasta di Yogyakarta ditolak, hal tersebut berdasarkan nilai probabilitas sebesar 0,147 yang memenuhi syarat $> 0,05$ dan nilai C.R. sebesar -1,44 memenuhi syarat $< +1,96$. Berarti persepsi dukungan organisasional tidak signifikan berpengaruh negatif terhadap keterikatan kelompok. Hasil uji perilaku kelompok sesuai dengan teori-teori yang menjelaskan secara esensi, bahwa persepsi dukungan organisasional signifikan berpengaruh positif terhadap keterikatan kelompok.

BAB 8

HASIL AKHIR DAN KONTRIBUSI PERILAKU KELOMPOK

A. Hasil Akhir Perilaku Kelompok

Berdasarkan hasil analisis perilaku kelompok, didapatkan kesimpulan sebagai berikut: 1) Persepsi dukungan organisasional tidak signifikan berpengaruh negatif terhadap keterikatan kelompok; 2) Keadilan distributif signifikan berpengaruh positif terhadap keterikatan kelompok; 3) Persepsi dukungan organisasional tidak signifikan berpengaruh negatif terhadap kinerja kelompok; 4) Keadilan distributif tidak signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja kelompok; 5) Keterikatan kelompok signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja kelompok; 6) Persepsi dukungan organisasional tidak mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja kelompok dengan keterikatan kelompok sebagai variabel mediator. Atau keterikatan kelompok bukan mediator pengaruh tidak langsung persepsi dukungan organisasional terhadap kinerja kelompok; dan; 7) Keadilan distributif tidak mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja kelompok dengan keterikatan kelompok sebagai variabel mediator. Atau keterikatan kelompok bukan mediator pengaruh tidak langsung keadilan distributif terhadap kinerja kelompok.

B. Kontribusi Perilaku Kelompok

Hasil analisis perilaku kelompok diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan kontribusi praktis.

DAFTAR PUSTAKA

- Aktar, A., & Pangil, F. 2017. Antecedents and Consequences of Employee Engagement : A Conceptual Study. *IOSR Journal of Business and Management*, 19(6), pp. 54-67.
- Arsyad , L., & Soeratno. 1998. *Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- ArunKamar, K., & Renugadevi, R. 2013. Antecedents and Consequences of Employee Engagement - A Hypothetical Approach. *IOSR Journal of Business and Management* , 9(3), pp. 52-57.
- Arsyad , L., & Soeratno. 1998. *Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Asforth, B. E., & Humphrey, R. H. 1995. Emotion in the Workplace: A Reappraisal. *Human Relations*, 48(2), pp. 97-125.
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter , M. 2011. Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), pp. 4-28.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. 2008. Towards a model of work engagement. *Career development international*, 13 (3), 209-223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter , M. P., & Taris , T. W. 2012. *Work Engagement : A Handbook of Essential Theory and Reseach*. New York: Psychology Press.
- Blau, P. M. 1964. *Exchange & power in social life*. New York: John Wiley & Sons.

Zhang, Y.W., & Gan, Y.Q. 2005. The Chinese version of Utrecht work engagement scale: An examination of reliability and validity. *Chinese journal of clinical psychology*, 13(3), 268-270.

000

PROFIL PENULIS

Dr. Drs. Danang Sunyoto, S.H., S.E., M.M., C. B.L.D.M.



Dosen Tetap Prodi Manajemen (S1) dan Magister Manajemen (S2), Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB),Universitas Janabadra, Yogyakarta. Anggota IKABADRA. Doktor (S3) lulusan Universitas Islam Indonesia Yogyakarta. Pernah mengajar di Lembaga Pendidikan Komputer, Universitas Teknologi Yogyakarta (UTY), Universitas Mercu Buana (UMB), Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa (UST), AKPER Karya Husada Yogyakarta. Aktif Penelitian Jurnal Nasional dan Internasional, Pengabdian kepada Masyarakat dan menulis buku literature. Saat ini menjabat Ketua Bidang Pengabdian Kepada Masyarakat (2021-2025) Universitas Janabadra, Yogyakarta.

Magister Alfatah Kalijaga, S.T., C.G.L.



Lulusan Sarjana Teknik Industri (S.T.) Fakultas Teknologi Industri, Universitas Islam Indonesia (UII), Yogyakarta. Pengajar di Laboratorium Pemodelan dan Simulasi Industri, Prodi. Teknik Industri, Universitas Islam Indonesia.

Pemegang Certified Great Leadership (C.GL). Saat ini sedang menempuh Pendidikan (S2) Magister Teknik Industri (M.T.I) Pascasarjana

Fakultas Teknologi Industri, UII. Pengalaman prestasi yang telah dicapai, antara lain; *First Winner and Best Presentation Business Plan Competition* Perbanas Institute, *Second Winner LKTIN Metal Exist* Universitas Sultan Agung Tirtayasa, *Juara Harapan 2 LKTI AUC* Bali Universitas Pendidikan Ganesaha Bali, *Juara Harapan 1 Essay Compepetition "Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Industri Jasa"* Universitas Pembangunan Nasional Yogyakarta, *Second Winner Industrial Paper and Action* Universitas Sumatera Utara, *Third Winner Business Plan Upcycle Product Fashion* Universitas Katolik Parahyangan, *Third Winner Eco-money Competition "Pengelolaan Sampah"*, *Juara Harapan 1 Competition of Indsutrial Engineering* Universitas Hassanudin Makassar, *Participant Asean Youth Conference* Kuala Lumpur Malaysia.