DIMASEKA: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat
Volume 2 No 2 Oktober 2024, E-ISSN: 3026-3123
https://journals.unikal.ac.id/index.php/dimaseka

Penguatan Profesionalitas dan Mentalitas Karyawan Tangguh Sebagai Petugas Marketing Simpanan dan Marketing Pembiayaan Pada Sebuah KSPPS di Pekalongan

Arif Budiharjo *[1], Dzakiyya Salma Kamila[2], Tamamudin[3], Saniyya Nabila Su'daa[4]
[1,2] Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pekalongan,Indonesia
[3]Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN K.H. Abdurrohman Wahid Pekalongan, Indonesia
[4] Fakultas Ekonomi Universitas Jenderal Sudirman Purwokerto, Indonesia
e-mail co Author: *[1]arifbudiharjo@unikal.ac.id

ABSTRAK

Kegiatan Pendampingan ini dilakukan pada sebuah KSPPS di Kota Pekalongan, dengan kelompok sasarannya adalah karyawan KSPPS tersebut. Lebih dikhususkan pada karyawan petugas marketing simpanan dan marketing pembiayaan. Pendampingan ini bertujuan untuk mengembangkan karakter profesionalitas dan ketangguhan mentalitas bagi petugas marketing simpanan dan marketing pembiayaan dalam mengatasi permasalahan permasalahan tuntutan pekerjaan yang berat dan kondisi di lapangan yang penuh dengan persaingan yang keras. Kedua permasalahan ini yang memungkinkan munculnya burnout, stres kerja, work inscurity, dan beban kerja yang dirasa berat. Pendampingan ini menghasilkan penemuan akar permasalahan dan juga alur pemikiran solusi penyelesaiannya, serta internalisasi nilai nilai dan knowledge yang dapat meningkatkan profesionalitas kerja dan ketangguhan mental karyawan petugas marketing simpanan dan marketing pembiayaan. Adapun nilai nilai tersebut dapat dijadikan suatu penanaman mindset, yang berupa organisasi merupakan tempat berproses untuk pengembangan diri, dan keterlibatan individu sangat diperlukan dalam pengembangan dirinya.

Kata Kunci : *Pendampingan, Profesional kerja, Mentalitas kerja, Karyawan Tangguh.*

PENDAHULUAN

Berbagai macam kondisi yang ada pada lapangan pekerjaan, dimana para karyawan suatu koperasi simpan pinjam berbasis syariah (KSPPS) dalam melaksanakan tugas tugasnya, seperti misalnya para petugas *Marketing* Simpanan dan *Marketing* Pembiayaan, mereka di lapangan saling bersaing dengan sesama marketing simpanan dan marketing pembiayaan dari koperasi lainnya. Persaingan pada koperasi koperasi KSPPS, dan atau pada dunia bisnis pada umumnya, menurut Alwi, F.H., *et al*., (2024), selalu berusaha menonjolkan secara terus menerus keunggulan produk dan pelayanannya dan effort yang fokus pada pemuasan konsumen dari masing-masing pelaku bisnis.

Mereka saling mengunggulkan produk dan pelayanannya, meski terkadang mereka berusaha untuk tidak saling menjatuhkan. Dalam hal masing masing KSPPS yang saling bersaing namun memiliki kecenderungan untuk tidak saling menjatuhkan, disamping karena karakteristik KSPPS yang saling bersaing adalah syariah, juga karena masih kental etika bisnis yang melekat pada diri mereka. Menurut Salfika, S., *et al*., (2024), masih ada beberapa orang atau lembaga lembaga pelaku bisnis yang masih percaya dan memegang teguh etika dan bisnis masih dapat dapat disatukan. Hal ini dipertgas oleh Hasaloan, A., (2018), etika dalam bisnis

adalah hal yang sangat penting, mencari keuntungan adalah wajar, asal tidak merugikan orang lain.

Disamping persaingan bisnis yang semakin menajam, terjadi juga di kondisi dilapangan, fenomena atas penolakan dari calon pelanggan yang diprospek atau ditawari atas produk produk dan pelayanannya oleh para petugas marketing simpanan maupun marketing pembiayaan. Dan bahkan dari sebanyak prospektus pendekatan kepada calon pelanggan, yang sudah didatangi pada wilayah yang tergolong jauh, akan tetapi hanya beberapa orang saja yang dapat ditarik menjadi pelanggannya, bahkan dalam satu atau beberapa hari gagal total tidak mendapatkan pelanggan peserta simpanan maupun peserta pembiayaan. Hal ini yang menjadikan intensitas pendekatan kepada calon pelanggan dan atau pun pelanggan lebih maksimal lagi. Inilah gambaran yang menampakkan semakin kerasnya pekerjaan di lapangan.

Persaingan di dunia bisnis, terutama pada bisnis simpan pinjam koperasi memang terasa sangat tajam. Persaingan yang sangat tajam menurut Dzulfikar, A., (2023), dikarenakan memang ada persaingan pada perusahaan yang sejenis, adanya pendatang baru potensial, kemudian sifat dan karakter pembeli, dan lain sebagainya. Disamping itu juga terdapat kesulitan kesulitan dan atau kendala kendala yang terasa dalam perjuangan menjalankan tugas tugasnya. Hal ini seperti misalnya tidak berminatnya calon pelanggan yang diprospek. Atau juga terdapat calon pelanggan yang berminat atas prosek yang dilakukan, namun posisi atau lokasi yang harus dituju begitu jauhnya. Ditambah lagi dengan ketentuan ketentuan dari korporasi dan juga target target yang telah ditentukan bagi dirinya. Itulah gambaran gambaran betapa kerasnya sebenarnya pekerjaan mereka.

Dan tentunya masih banyak lagi problematika yang menguatkan betapa kerasnya lapangan pekerjaan bagi petugas marketing simpanan dan marketing pembiayaan. Tentunya hal ini akan memunculkan suatu perasaan psikologikal seperti *burnout*, *work inscurity*, *work stress*, beban kerja yang teras berat. Perasaan psikologikal yang negatif bisa menstimuli kepada depresi depresi dalam dunia kerja. Disinilah menurut Septiana, D., *et al*., (2023), diperlukan suatu *adversity quotient* yang merupakan kecerdasan atau kemampuan individu untuk bertahan dan mengatasi sebuah kesulitan.

Kenyataan di atas bisa mengakibatkan adanya kematangan emosi, kesejahteraan psikologis dan juga penyesuaian diri yang apabila mengarah pada hal yang tidak positif, maka menurut Lutfi., M., *et al*., (2021), hal ini akan memunculkan keletihan kerja (*burnout*), ketidaknyaman kerja (*work inscurity*), stres kerja, dan perasaan beban kerja yang berat. *Burnout* menurut Polapa, F.S., *et al*., (2024), merupakan fenomena keletihan kerja karena dibanjiri oleh banyak tekanan atau stress. *Burnout* biasanya dialami oleh para profesional yang memiliki motivasi tinggi yang berhadapan dengan tuntutan kerja yang tinggi pula. *Job inscurity* merupakan fenomena ketidaknyamanan dalam kerja.

Work stress menurut Diyanah, A.O., *et al*. (2024**)**, fenomena reaksi negatif atas orang orang yang mengalami tekanan berlebih yang dibebankan kepada mereka sebagai akibat adanya tuntutan tuntutan kerja, merupakan fenomena tertekannya pekerja. Beban kerja yang berat menurut Umi, N., dan Paryanti, A.B., (2023), merupakan fenomena terlalu sulitnya pekerjaan yang dijalaninya. Hal ini sudah semestinya, para karyawan yang bertugas sebagai *marketing* simpanan dan *marketing* pembiayaan pada koperasi koperasi syariah dan atau non syariah, harus dapat mempersiapkan jiwa raganya, mentalitasnya agar dapat menjadi jiwa yang tangguh dan dapat diandalkan sebagai ujung tombak dari perusahaannya.

Dalam rangka memelihara semangat dan dan ketangguhan jiwa petugas lapangan marketing simpanan dan marketing pembiayaan, maka sudah barang tentu koperasi koperasi

simpan pinjam harus selalu mengadakan pemeliharaan psikologikal dari para karyawannya. acara *gathering* dan atau *outbond* sebagai sarana untuk me-*recharge* kembali semangat, tenaga, fikiran dan seluruh daya kerja, serta menurut Nissa, N.L.F., dan Pujianto, W.E., (2024), agar mampu meningkatkan etos kerja yang selalu berfunggi sebagai penggerak dalam bekerja pada setiap individu.

METODE

Kegiatan pendampingan dalam rangka pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi, khususnya Pengabdian Kepada Masyarakat ini dilakukan dengan menggunakan model pendampingan. Pengertian pendampingan menurut Direktorat Bantuan Sosial (2007:4) yaitu suatu proses pemberian kemudahan fasilitas yang diberikan pendamping kepada klien dalam mengidentifikasi kebutuhan dan memecahkan masalah serta mendorong tumbuhnya inisiatif dalam proses. Kegiatan yang dilakukan dalam bentuk pendampingan bertujuan untuk lebih memberdayakan pada yang didampingi Probolaksono, P., (2023).

Pendampingan dalam bahasa manajemen serta dalam kontek kegiatan pemberdayaan yang dilakukan pada *event* ini, dimaksudkan adalah untuk meningkatkan peranan atau kinerja petugas *marketing* simpanan dan pembiayaan agar dapat mengatasi masalah dan kendala kendala permasalahan yang dihadapi. Sedangkan menurut Adman (2019) dapat dilakukan dengan cara pembinaan, pengajaran, pengarahan pemberian saran, bantuan pemecahan masalah, dan pengembangan proses interaksi serta komunikasi.

Kegiatan pendampingan ini dilakukan oleh 11 orang, 2 orang dari Universitas Pekalongan (yaitu 1 orang dosen FEB dan 1 orang mahasiswa FEB prodi manajemen), 1 orang dosen UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan, 1 orang mahasiswa S2 Magister Akuntansi Universitas Jenderal Soedirman, 3 orang dari KSPPS yang bersangkutan (yaitu 1 orang pengurus, 1 orang manajer, dan 1 orang HRD), 5 orang *outsourching outbond*.

Program pendampingan tersebut adalah dalam rangka peningkatan ketangguhan dan keuletan pegawai *marketing* simpanan dan *marketing* pembiayaan koperasi yang bersangkutan. Adapun tahapn dalam Pendampingan tersebut adalah sebagai berikut :

1). Tahap 1 : Diskusi untuk merumuskan masalah dan menentukan Rancangan Solusi Penyelesaian. Menurut Arief, A., (2021), hal ini sangat penting dalam pemberdayaan masyarakat, karena semua mengarah pada rencana aksi atau tindak lanjut.
2). Tahap 2 : Perancangan Kegiatan *Achievement Motivation* dan *outbond*.
3). Tahap 3 : Pelaksanaan Kegiatan *Achievement Motivation* dan *outbond*
4). Tahap 5 : Evaluasi dan Pembubaran Pendampingan

Pendampingan ini dilakukan dilakukan bulan Agustus hingga bulan November 2023. Pada bulan agustus 2023 – september 2023 sering dilakukan diskusi dan *meeting* untuk menggali permasalahan dan untuk menggali kemungkinan kemungkinan solusinya, serta merancang suatu kegiatan *gathering* dan *outbond*. Disamping juga disampaikan pengarahan pengarahan kepada para karyawan petugas *marketing* simpanan dan pembiayaan. Hal ini dikarenakan ada terdapat kendala dan hambatan dalam setiap harinya, yang tersampaikan dalam *meeting* tersebut. Sehingga mau tidak mau juga secara spontanitas ada diskusi yang juga memberikan berbagai pengarahan yang di dalamnya terdapat nilai-nilai penguatan yang perlu disampaikan dan juga kemungkinan ide ide yang berkait dengan kiat-kiat ataupun strategi jitu.

Dalam *meeting* yang dilakukan pada pendampingan tersebut juga berhasil ditentukan waktu *gathering* dan *outbond* untuk me-*recharge* semangat, *spirit*, kebersamaan,

kekompakan, dan segala macam kapabilitas mereka. Adapun waktu *gathering* dan *outbond* tersebut diselenggarakan di Petungkriyono pada tanggal 28 – 29 November 2023. Menginap dan menggunakan tenda besar.

Gathering dan *outbond* tersebut, terbagi dalam : (1) sesi musik *live* : membangun kebersamaan dalam nuansa santai, (2) *qiyamul lail*, sholat subuh berjama'ah dan taushiah (kajian islam), (3) senam pagi, (4) makan pagi bersama, (5) pengarahan materi (Kekuatan kepemimpinan pada diri sendiri, Kekuatan pengerahan kemampuan, ketangguhan, dan keandalan diri, kekuatan *lobying*, kekuatan mentalitas, kekuatan gerakan individual untuk pengembangan diri), (6) *outbond*, *game*, *gimmick* serta sesi foto bersama dan pengambilan gambar dan vidio untuk keperluan ekspansi penginformasian melalui media sosial pada koperasi tersebut.

Meeting dan *briefing* dilakukan bersama dengan pihak pengurus dan manajemen pada koperasi tersebut. intensitas meeting dan *briefing* dilakukan dalam kapasitas 3 – 4 kali dalam 1 minggu. *Meeting* dan *briefing* ini dilakukan di kantor kantor koperasi yang bersangkutan.

Pengisian materi pengarahan pada *gathering* dan *outbond* diberikan oleh akademisi dan oleh pihak pengurus dan manajemen koperasi tersebut, sedangkan *outbond*, *games*, dan *gimmick*, serta sesi foto dan pengambilan gambar vidio untuk keperluan medsos dilakukan oleh pihak profesional dari luar.

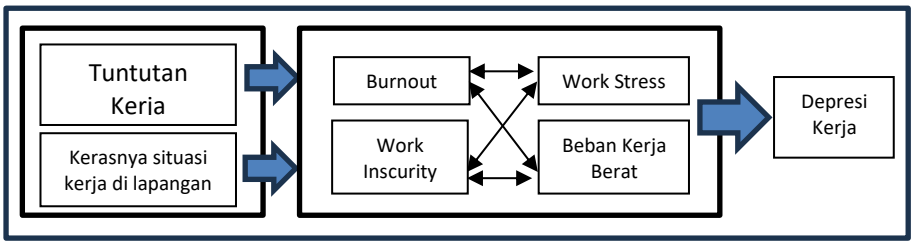
Metode pendapingan yang dilakukan pada *event* ini adalah dengan melalui kegiatan ceramah, diskusi, pengarahan, penggerakan, pelatihan, penanaman nilai nilai, motivasi, konsultasi, supervisi, *review*, *outbond*, *games*, *gimmick*, kebersamaan, kesukacitaan, dan evaluasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Mendampingi Proses Identifikasi Masalah

Program Pendampingan ini memfokuskan pada pembentukan dan peningkatan profesionalitas kerja dan mentalitas kerja para pegawai KSPPS tersebut, lebih khususnya pada petugas *marketing* simpanan dan *marketing* pembiayaan. Hal ini dikarenakan adanya tuntutan dan juga kesulitan kesulitan atau kendala kendala yang dihadapi di lapangan. Dalam pendampingan ini secara bersama sama berhasil dimunculkan permasalahan permasalahan yang dihadapi, yaitu tuntutan kerja dan kerasnya situasi kerja di lapangan. Hal ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1.
Permasalahan Petugas *Marketing* Simpanan
dan *Marketing* Pembiayaan KSPPS



Keterangan : dikembangkan untuk keperluan artikel ini

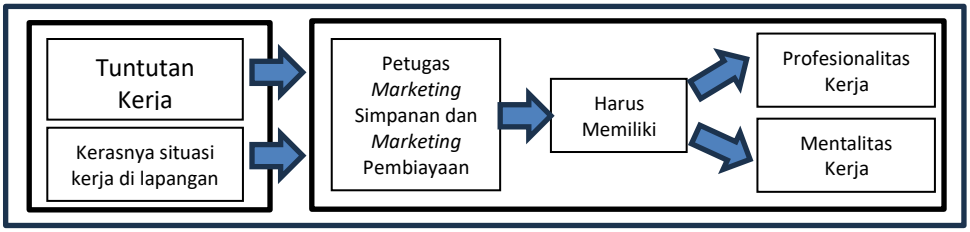
Permasalahan ini sangat memungkinkan terjadinya *burnout*, *work stres*, *work inscurity* dan beban kerja yang terasa berat. Namun demikian apabila tidak selalu diselenggarakan proses internalisasi dan supervisi untuk membangkitkan etos kerja yang dapat men-*support* pada karakter ketangguhan mentalitas dan profesionalitas kerja, maka petugas *marketing* simpanan dan *marketing* pembiayaan bisa jatuh terpuruk hingga sampai pada titik depresi.

Dan bahkan bisa mengakibatkan gangguan kecemasan, gangguan bipolar, ADHD atau *Attention Deficit Hyperactivity Disorder.*

Mendampingi Proses Penelusuran Alur Pemikiran Solusi

Dari permasalahan tersebut di atas, pendampingan ini juga berdasarkan diskusi dalam meeting meeting dan *briefing*, juga mencoba menelusuri alur pikir yang memungkinkan memunculkan solusi atas permasalahn tersebut di atas. Dari permasalahan tersebut di atas, alur pikir yang dapat ditemukan adalah perlu *effort* untuk menuju pada penguatan dari para *marketing* simpanan dan pembiayaan dalam peningkatan profesionalisme kerja dan penguatan mentalitas kerja. Hal ini digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.
Alur Pikir Solusi Atas Permasalahan



Keterangan : dikembangkan untuk keperluan artikrl ini

Berkait dengan hal tersebut di atas, maka karakter profesionalitas yang harus dituju dan dibentuk serta dikembangkan pada individu petugas *marketing* simpanan dan *marketing* pembiayaan adalah profesionalitas yang memiliki 10 ciri, yaitu :

- Bertanggung Jawab
- Berpilaku Etis
- Terorganisir
- Terbuka
- Percaya Diri
- Berintegritas
- Ahli dalam Bidangnya
- Memisahkan hal pribadi dengan pekerjaan
- Mampu Mengendalikan Emosi
- Fokus

Sedangkan karakter mentalitas kerja yang kuat pada petugas *marketing* simpanan dan *marketing* pembiayaan yang tangguh adalah memiliki kekuatan psikologis untuk tetap bisa berada dalam keadaan yang *enjoy* dan selalu semangat dalam bekerja, meskipun yang bersangkutan banyak menghadapi kendala, rintangan, masalah, tantangan, dan bahkan suatu situasi yang terasa sangat menekan sekalipun.

Oleh karena itu program pendampingan pada *event* ini termasuk dirancang suatu pengarahan dan pengerahan untuk proses penanaman nilai atau proses internalisasi yang terus menerus yang berupa sebagaimana di bawah ini:

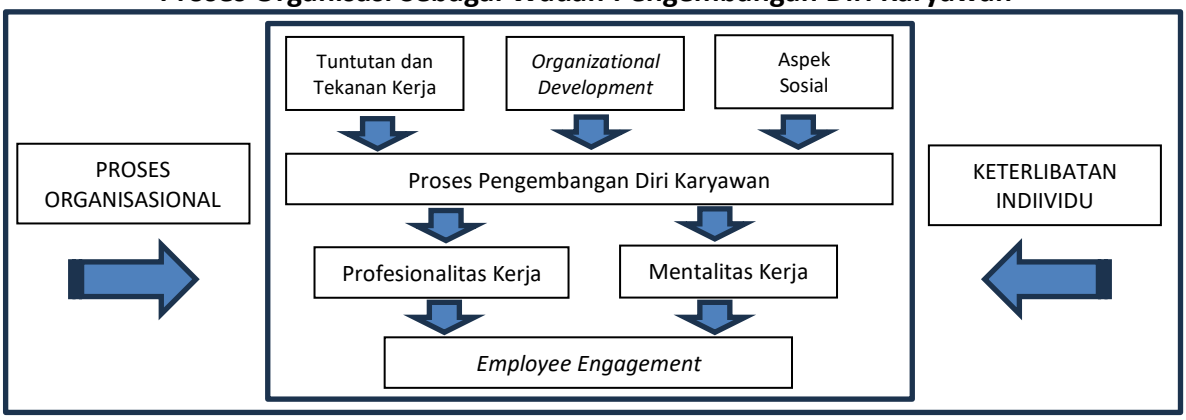
Mendampingi Penanaman *Mindset* Pengembangan Diri

Kemudian dalam kurun waktu pendampingan, diupayakan proses internalisasi yang dapat menguatkan pengetahuan, kesadaran akan arti penting organisasi dan proses proses di dalamnya yang dapat dijadikan ajang untuk berproses dalam pengembangan diri. Internalisasi itu sendiri, menurut Surya, P., *et al*., (2021), merupakan wujud proses belajar dari seseorang hingga sampai orang tersebut dapat meleburkan dirinya kepada nilai-nilai. Dibawah ini adalah 3 tahapan dalam proses internalisasi atau penanaman pola pikir untuk menuju pada penguatan profesionalitas dan mentalitas petugas *marketing* simpanan dan pembiayaan.

a. Penanaman *Mindset* : Gambaran Proses dalam Organisasi sebagai wahana peluang proses pengembangan diri

Pada upaya penanaman mindset atau pola pikir ini, yang pertama harus ditanamkan bahwa seseorang yang bekerja dalam sebuah perusahaan atau organisasi, harus memiliki pemikiran : (1) organisasi adalah suatu wadah yang di dalamnya terdapat banyak proses-proses yang dengan kewenangan karyawan harus ikut serta dalam proses-proses pada organisasi tersebut, (2) bahwa selaku karyawan harus memiliki komitmen untuk berketerlibatan tinggi dalam proses-proses di organisasi tersebut.

Gambar 3.
Proses Organisasi Sebagai Wadah Pengembangan Diri Karyawan



Keterangan : dikembangkan untuk keperluan artikel ini

Berkait dengan proses organisasional dan kesediaan diri untuk berketerlibatan, maka seseorang karyawan dapat dengan leluasa dan bertanggung jawab untuk pengembangan diri dalam proses proses yang ada di organisasi. Proses-proses tersebut yang tentunya dilatarbelakangi oleh adanya : (1) tuntutan dan tekanan kerja, (2) *organizational development*, dan (3) aspek sosial.

Semua proses itu untuk mengarah kepada peningkatan profesionalitas dan mentalitas yang kuat, sehingga dapat pula terbentuk karakter *employee engagement*. *Employee engagement* menurut Lienardo, S., dan Setiawan, R., (2017), merupakan karyawan yang handal yang diikatkan kepada profesionalitas kerja mereka, termasuk pula kemampuan dan keberanian menjalani semua pekerjaan dalam keadaan apapun. Oleh karena itu *employee engagement* selain diartikan sebagai kehandalan karyawan juga diartikan sebagai keterikatan karyawan. Sedangkan menurut Dami, W.D., *et al*., (2022), terdapat keterlibatan pegawai dengan komitmen, keinginan dan bersemangat besar untuk kerja yang lebih baik, serta bekerja keras selama menjalankan tugasnya.

Gambar 4.
Penyampaian nilai nilai yang dapat dijadikan *mindset* peningkatan profesionalitas dan ketangguhan mental *outdoor* (petungkriyono)

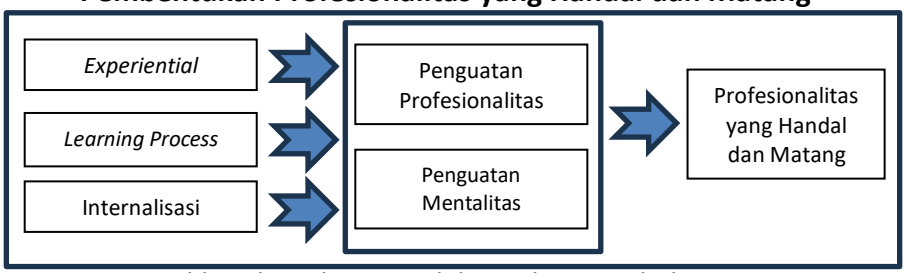


Sumber : Dokumentasi Tim Pengabdian

b. Penanaman *Mindset* : Gambaran Proses yang Terus Menerus Pembentukan Profesional Dengan Mental yang Tangguh

Pada upaya penanaman *Mindset* ini adalah tentang pembentukan profesionalitas yang handal dan matang. Artinya profesionalitas yang disertai dengan ketangguhan mentalitas. Hal ini kemukakan sebagai suatu proses internalisasi agar karyawan petugas marketing simpanan dan petugas *marketing* pembiayaan benar benar memahami proses yang terus menerus dalam pembentukan profesionalitas dan ketangguhan mentalitas tersebut.

Gambar 5.
Pembentukan Profesionalitas yang Handal dan Matang



Keterangan: dikembangkan untuk keperluan artikel ini

Profesionalitas dan ketangguhan mentalitas, pada proses internalisasi ini ditanamkan pembentukannya melalui nilai nilai *experiential*, *learning process*, dan proses internalisasi nilai nilai itu sendiri. Sehingga pengalaman, *learning process*, dan internalisasi nilai-nilai tidak boleh putus dan harus berkelanjutan.

Gambar 6.
Penyampaian nilai nilai yang dapat dijadikan *mindset* peningkatan profesionalitas dan ketangguhan mental *indoor* (kantor KSPPS)



Sumber : Dokumentasi Tim Pengabdian

c. Penyerahan Estafet Penanaman *Mindset* yang terus menerus kepada pihak pengurus dan manajemen

Setelah diketahui akar masalah dan alur pemikiran untuk solusi solusinya, serta tersusunnya perancangan pemikiran nilai nilai yang harus diinternalisasikan, dan pada kesempatan pendampingan ini juga sempat beberapa kali terjadi proses internalisasi oleh tim pengabdian ini. Maka untuk selanjutnya, proses internalisasi atas kedua mindset penanaman nilai tersebut, agar lebih kontinyu dan *sustainable* dilakukan oleh pihak pengurus dan manajemen.

KESIMPULAN

Kegiatan Pendampingan ini memfokuskan pada peningkatan profesionalitas dan mentalitas karyawan yang bertugas sebagai *marketing* simpanan dan *marketing* pembiayaan pada sebuah KSPPS di Pekalongan.

Pada pendampingan tersebut, telah berhasil diungkap (1) akar permasalahan yang dihadapi oleh karyawan yang menjadi petugas *marketing* simpanan dan *marketing* pembiayaan, yaitu tuntutan pekerjaan yang tinggi dan kerasnya kondisi di lapangan kerja, berkaitan dengan persaingan antar sesama marketing namun beda koperasi, serta seringnya terjadi penolakan calon pelanggan atas tawaran produk simpanan dan pembiayaan. (2) alur pemikiran solusi atas permasalahan tersebut, (3) nilai nilai yang harus ditanamkan dan diinternalisasikan secara terus menerus kepada para karyawan.

Pada pendampingan tersebut, juga telah dilakukan penanaman nilai-nilai atau penanaman (1) *mindset* gambaran proses dalam organisasi sebagai wahana peluang proses pengembangan diri, dan (2) *mindset* gambaran proses yang terus menerus pembentukan profesional dengan mental yang tangguh. *Mindset* ini sebagai suatu pola pikir agar dapat melancarkan langkah langkah dalam peningkatan profesionalitas dan ketangguhan mentalitas. Dan diharapkan kepada pihak pengurus dan manajemen KSPPS tersebut hendaknya meneruskan proses proses penanaman nilai nilai yang telah dirancag dan dilakukan pada saat pendampingan tersebut.

Pada kesempatan ini pula, diucapkan banyak terima kasih kepada semua karyawan yang *marketing* simpanan dan *marketing* pembiayaan, pengurus, manajer, para pimpinan cabang, supervisi simpanan, supervisi pembiayaan, HRD, dekan FEB Universitas Pekalongan, dekan FEBI UIN K.H. Abdurrahman Wahid, Ketua LPPM Universitas Pekalongan, dan rektor Universitas Pekalongan.

DAFTAR PUSTAKA

Adman. 2019. “Model Pendampingan Keluarga Berbasis Asesmen, Konseling, Home Visit Dan Intervensi Sebagai Upaya Menumbuhkan Motivasi Belajar Anak Jalanan Di Yayasan Rumah Kita (ERKa) Cipinang Jakarta.” *Jurnal Parameter* 31 (1): 9–27.

Alwi, F.H., et al. 2024. “Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Pelayanan, Harga Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Knalpot Home Industry.” *Journal of Management and Social Sciences (JMSC)* 2 (1): 1–13.

Arief, A., et al. 2021. “Pendampingan Masyarakat Untuk Perencanaan Dan Perancangan Fasilitas Pemerintah Desa Ulak Kerbau Lama, Kecamatan Tanjung Raja, Kabupaten Organ Ilir.” *Seminar Nasional AVoER XIII*, 27–28.

Dami, W.D., et al. 2022. “Pengaruh Employee Engagement , Komitmen Organisasi , Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia).” *JIM : Jurnal Ilmu Multidisiplin* 1 (2): 514–26.

Direktorat Bantuan Sosial. (2007). Pedoman Pendamping Pada Rumah Perlindungan dan Trauma Center. Jakarta.

Diyanah, A.O., et al. 2024. “Hubungan Konflik Kerja, Beban Kerja, Dan Jam Kerja Terhadap Stress Kerja Pekerja Bagian Produksi Di PT X Provinsi Jambi.” *JIP : Jurnal Inovasi Penelitian* 4 (8): 1287–92.

Dzulfikar, A., et al. 2023. “Analisa Persaingan Usaha Pada Perusahaan Start-Up Jahe Bubuk Instan Dengan Metode Five Forces Porter.” *SEIKO : Journal of Management & Business* 6 (2): 245–54.

Hasaloan, A. 2018. “Peranan Etika Bisnis Dalam Perusahaan Bisnis.” *Jurnal Warta* 57.

Lienardo, S., dan Setiawan, R. 2017. "Pengaruh Organizational Trust Dan Job Satisfaction Terhadap Employee Engagement Pada Karyawan PT. Bangun Wisma Sejahtera." *AGORA* 5 (1).

Lutfi., M., et al. 2021. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kelelahan Kerja (Burnout) Perawat Di RSUD 45 Kuningan Jawa Barat." *JURNAL ILMU KESEHATAN BHAKTI HUSADA: HEALTH SCIENCES JOURNAL* 12 (02): 173–91.

Nissa, N.L.F., dan Pujianto, W.E. 2024. "Adaptive Leadership Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan : Psikologi Capital Sebagai Variabel Mediasi." *MRI : Jurnal Manajemen Riset Inovasi* 2 (2): 64–76.

Polapa, F.S., et al. 2024. "Hubungan Kepribadian Hardiness Dengan Burnout Pada Perawat Gawat Darurat Di RSU GMIM Pancaran Kasih Manado." *Vitamin : Jurnal Ilmu Kesehatan Umum* 2 (1): 98–106.

Probolaksono, P. 2023. "Peran Pendamping Dalam Pemberdayaan Perempuan Korban Kekerasan Seksual Di LSM Rifka Annisa The Role of Appenders in Sexual Violence Victims Empowerment in LSM Rifka Annisa." *JSCE: Journal of Society and Continuing Education 500* 4 (1): 500–511.

Salfika, S., et al. 2024. "Persaingan Usaha Payet Perspektif Etika Bisnis Islam : Studi Kasus Di Kecamatan Maros Baru." *Jariqa: Jurnal Manajemen, Bisnis, Dan Ekonomi* 1 (1): 1–6.

Septiana, D., et al. 2023. "Adversity Quotient Pada Mahasiswa Pekerja : Adakah Peranan Optimisme ?" *INNER : Journal of Psychological Research* 2 (4): 734–42.

Surya, P., et al. 2021. "Internalisasi Nilai Karakter Jujur Dalam Proses Pembelajaran Di Kelas VIII Madrasah Tsanawiyah Unggulan Hikmatul Amanah Pacet Mojokerto." *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2 (1): 31–37.

Umi, N., dan Paryanti, A.B. 2023. "Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT Raka Utama." *JIMEN : Jurnal Inovasi Mahasiswa Manajemen* 4 (1): 40–50.