

Analisis Dampak Human Capital Agility, Job Crafting, dan Workplace Humor Terhadap Kompetensi Karyawan Pada Industri Jasa Keuangan

Riesna Apramilda ^{1*}, Enny Diah Astuti ², Sri Purwati ³, Vivid Violin ⁴, Ade Suhara ⁵, Joko Ariawan ⁶

^{1*} Universitas Ibnu Sina, Indonesia.

² Institut Bisnis Muhammadiyah Bekasi, Indonesia.

³ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bisnis Indonesia, Indonesia.

⁴ Politeknik Maritim AMI, Indonesia.

⁵ Universitas Buana Perjuangan Karawang, Indonesia.

⁶ Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia.

Email: riesna.apramilda@uis.ac.id ^{1*}, ennydiah169@gmail.com ², purwati.dasa01@gmail.com ³, vividviolin88@gmail.com ⁴, ade.suhara@ubpkarawang.ac.id ⁵, joko.jaw@bsi.ac.id ⁶

Histori Artikel:

Dikirim 16 Juni 2025; Diterima dalam bentuk revisi 10 Juli 2025; Diterima 20 Juli 2025; Diterbitkan 1 Agustus 2025. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET) – Lembaga KITA.

Suggested citation:

Apramilda, R., Astuti, E. D., Purwati, S., Violin, V., Suhara, A., & Ariawan, J. (2025). Analisis Dampak Human Capital Agility, Job Crafting, dan Workplace Humor Terhadap Kompetensi Karyawan Pada Industri Jasa Keuangan. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 11(4), 2924-2930. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i4.5237>.

Abstrak

Kemampuan dan kompetensi karyawan menjadi kunci penting bagi kelangsungan dan pertumbuhan sebuah organisasi, terutama di sektor keuangan seperti perbankan dan asuransi. Industri ini dituntut untuk mampu memberikan layanan yang cepat, akurat, dan personal kepada pelanggan, sambil tetap mematuhi regulasi yang kompleks dan selalu berubah. Karena itu, para karyawan harus memiliki pengetahuan teknis yang solid, keterampilan komunikasi yang baik, serta kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan pasar dan perkembangan teknologi. Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif dengan metode survei untuk memahami secara mendalam bagaimana human capital agility, job crafting, dan workplace humor memengaruhi kompetensi karyawan di industri keuangan. Pendekatan ini dipilih karena dinilai mampu menangkap pengalaman subjektif serta sudut pandang personal para responden terkait dinamika kerja mereka sehari-hari. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi kerja karyawan di industri jasa keuangan dipengaruhi secara positif oleh tiga faktor utama human capital agility, job crafting, dan workplace humor. Ketiganya memberikan kontribusi yang signifikan dalam membantu individu menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin dinamis, kompleks, dan penuh persaingan.

Kata Kunci: Human Capital Agility; Job Crafting; Workplace Humor; Kompetensi.

Abstract

Employee ability and competence are crucial keys to the sustainability and growth of an organization, especially in the financial sector such as banking and insurance. This industry is required to deliver fast, accurate, and personalized services to customers while complying with complex and constantly evolving regulations. Therefore, employees must possess strong technical knowledge, effective communication skills, and the ability to quickly adapt to market changes and technological advancements. This study adopts a qualitative approach using survey methods to gain a deep understanding of how human capital agility, job crafting, and workplace humor influence employee competence in the financial industry. This approach was chosen for its ability to capture the subjective experiences and personal perspectives of respondents regarding their day-to-day work dynamics. Based on the findings, it can be concluded that employee competence in the financial services industry is positively influenced by three key factors: human capital agility, job crafting, and workplace humor. These three elements significantly contribute to helping individuals meet the increasingly dynamic, complex, and competitive demands of their jobs.

Keyword: Human Capital Agility; Job Crafting; Workplace Humor; Competence.

1. Pendahuluan

Di tengah persaingan ketat dalam era ekonomi digital, kemampuan dan kompetensi karyawan menjadi kunci penting bagi kelangsungan dan pertumbuhan sebuah organisasi, terutama di sektor keuangan seperti perbankan dan asuransi. Industri ini dituntut untuk mampu memberikan layanan yang cepat, akurat, dan personal kepada pelanggan, sambil tetap mematuhi regulasi yang kompleks dan selalu berubah (Fibriany *et al.*, 2025). Karena itu, para karyawan harus memiliki pengetahuan teknis yang solid, keterampilan komunikasi yang baik, serta kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan pasar dan perkembangan teknologi. Dalam kondisi seperti ini, meningkatkan kompetensi bukan lagi sekadar pilihan, melainkan keharusan yang mendesak bagi setiap orang dalam organisasi (Wahyoedi *et al.*, 2024). Perusahaan yang tidak secara konsisten mengembangkan kapasitas SDM-nya berisiko tertinggal dalam persaingan global. Oleh sebab itu, penting untuk memahami secara mendalam faktor-faktor yang memengaruhi pengembangan kompetensi, baik dari sisi teoritis maupun praktik di lapangan (Destari *et al.*, 2021). Lebih dari sekadar kemampuan teknis, kompetensi juga meliputi aspek perilaku dan kognitif yang sangat berperan dalam menunjang kinerja optimal (Apramilda *et al.*, 2025; Setyawati *et al.*, 2023). Salah satu aspek yang kini semakin mendapat sorotan dalam pengembangan kompetensi karyawan adalah *human capital agility*, yaitu kemampuan individu untuk terus belajar, beradaptasi, dan bertransformasi di tengah perubahan (Sutrisno *et al.*, 2023). Di industri keuangan yang bergerak sangat cepat, ketangkasan ini menjadi modal penting agar karyawan dapat menghadapi berbagai tantangan seperti disrupsi teknologi, perubahan regulasi, hingga pergeseran kebutuhan pasar (Sudirjo *et al.*, 2023). Mereka yang memiliki tingkat *agility* tinggi umumnya lebih terbuka terhadap pembelajaran berkelanjutan, mampu mengelola kompleksitas pekerjaan, dan menunjukkan inisiatif dalam memperluas peran serta kontribusinya bagi organisasi. Dengan kata lain, *human capital agility* tidak hanya memperkuat kompetensi individu, tetapi juga menjadi kekuatan strategis organisasi dalam menghadapi ketidakpastian (Suhendra *et al.*, 2024). Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang mendorong ketangkasan sumber daya manusianya. Ini bisa diwujudkan melalui kebijakan pelatihan yang relevan, kepemimpinan yang visioner dan inspiratif, serta sistem insentif yang mampu menyesuaikan diri dengan perubahan (Ruswati *et al.*, 2024; Mayasari *et al.*, 2024).

Selain *human capital agility*, ada dua faktor psikologis lain yang juga berperan penting dalam membentuk kompetensi karyawan, yaitu *job crafting* dan *workplace humor*. *Job crafting* menggambarkan bagaimana karyawan secara aktif menyesuaikan dan membentuk ulang pekerjaannya agar lebih sesuai dengan kekuatan, minat, dan nilai pribadi mereka (Mayasari *et al.*, 2025). Melalui pendekatan ini, karyawan dapat memperluas peran mereka, membangun relasi kerja yang lebih bermakna, serta menemukan cara-cara baru untuk menyalurkan potensi diri (Gunawan *et al.*, 2020). Di sisi lain, *workplace humor*, yakni penggunaan humor yang sehat dalam interaksi sehari-hari di tempat kerja, faktor ini telah terbukti mampu menciptakan suasana kerja yang lebih menyenangkan, mempererat hubungan sosial antar rekan kerja, dan membantu meredakan stres (Reynaldo *et al.*, 2022). Dalam lingkungan kerja yang positif dan terbuka terhadap humor, karyawan biasanya merasa lebih nyaman untuk belajar, bereksperimen, dan mengambil inisiatif (Yuliana & Tannady, 2019). Dengan demikian, kombinasi antara *job crafting* dan *workplace humor* dapat menciptakan iklim psikologis yang mendukung pengembangan kompetensi secara alami, sesuatu yang sangat dibutuhkan di dunia kerja masa kini yang penuh tuntutan akan kreativitas dan proaktivitas (Susanto *et al.*, 2023). Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana *human capital agility*, *job crafting*, dan *workplace humor* berpengaruh terhadap kompetensi karyawan di industri keuangan, khususnya pada sektor perbankan dan asuransi. Diharapkan, hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi praktis dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih adaptif dan berkelanjutan. Dengan memahami hubungan antara ketiga variabel tersebut, organisasi dapat menyusun intervensi yang lebih tepat sasaran guna meningkatkan kualitas serta kesiapan karyawan dalam menghadapi berbagai tantangan bisnis. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan memperkaya khazanah akademik di bidang manajemen sumber daya manusia, terutama dalam konteks lingkungan kerja yang semakin kompleks dan

RESEARCH ARTICLE

dinamis. Temuan-temuan yang diperoleh diharapkan mampu memberikan wawasan baru bagi para praktisi dan akademisi dalam mengembangkan kerangka kompetensi yang lebih relevan dengan kebutuhan dunia kerja di era digital.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif dengan metode survei untuk memahami secara mendalam bagaimana *human capital agility*, *job crafting*, dan *workplace humor* memengaruhi kompetensi karyawan di industri keuangan. Pendekatan ini dipilih karena dinilai mampu menangkap pengalaman subjektif serta sudut pandang personal para responden terkait dinamika kerja mereka sehari-hari. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner terbuka dan wawancara semi-terstruktur, yang memberikan ruang bagi responden untuk menyampaikan pandangannya secara bebas dan dalam konteks yang relevan. Responden dalam studi ini adalah staf yang telah bekerja minimal dua tahun di sektor perbankan atau asuransi, dengan asumsi bahwa mereka telah cukup memahami lingkungan kerja serta tuntutan kompetensi di industri tersebut. Teknik *purposive sampling* digunakan untuk memilih partisipan yang dianggap relevan dan memiliki informasi yang kaya. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan pendekatan tematik, dengan cara mengidentifikasi pola makna yang muncul dari narasi responden. Untuk menjaga validitas temuan, digunakan teknik triangulasi sumber dan *member checking*, guna memastikan bahwa interpretasi data tetap akurat. Melalui pendekatan ini, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang menyeluruh tentang bagaimana faktor-faktor psikologis dan karakteristik individu berperan dalam pengembangan kompetensi, terutama dalam konteks kerja yang kompleks dan terus berubah.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *human capital agility* berkontribusi secara positif terhadap peningkatan kompetensi karyawan di sektor jasa keuangan. Karyawan yang memiliki tingkat kelincahan tinggi dalam belajar, beradaptasi, dan berinovasi cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih unggul dibandingkan mereka yang kurang tanggap terhadap perubahan. Para responden menyampaikan bahwa kemampuan untuk cepat menyesuaikan diri terhadap regulasi baru, perkembangan teknologi, serta tekanan pencapaian target sangat membantu mereka untuk tetap relevan dan produktif dalam pekerjaannya. Karyawan yang aktif mengikuti pelatihan, memanfaatkan peluang pengembangan diri, serta mengambil inisiatif dalam menyelesaikan tantangan kerja umumnya lebih dihargai oleh atasan maupun rekan kerja. Di tengah tekanan tinggi dan regulasi yang ketat, *human capital agility* tampak menjadi landasan utama bagi kompetensi yang terus berkembang. Karyawan dengan tingkat *agility* yang tinggi mampu menyerap informasi baru dengan cepat, menghadapi ketidakpastian dengan percaya diri, serta menunjukkan fleksibilitas dalam menyikapi perubahan proses kerja. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya peran organisasi dalam membina ketangkasan individu melalui program rotasi kerja, mentoring, dan menciptakan lingkungan yang mendorong eksperimen serta pembelajaran. Responden juga menegaskan bahwa kompetensi bukan hanya tentang keterampilan teknis, melainkan juga mencakup kemampuan berpikir strategis dan bekerja lintas tim, semuanya sangat dipengaruhi oleh kelincahan berpikir dan bertindak. Dengan demikian, *human capital agility* tidak sekadar pelengkap, tetapi menjadi inti dari pengembangan kompetensi di era kerja modern yang menuntut adaptabilitas tinggi, khususnya di sektor keuangan. Temuan selanjutnya mengungkap bahwa *job crafting* juga memberikan dampak positif terhadap kompetensi karyawan di industri jasa keuangan. Banyak responden menggambarkan bahwa keterlibatan aktif dalam membentuk dan menyesuaikan peran kerja mereka berpengaruh besar terhadap pengembangan diri dan peningkatan kualitas kerja. Karyawan yang secara

RESEARCH ARTICLE

proaktif memperluas cakupan tugas, menyesuaikan metode kerja, atau membangun relasi kerja yang lebih kuat menunjukkan tingkat kompetensi yang lebih tinggi. Dalam wawancara, beberapa responden menyampaikan bahwa dengan melakukan *job crafting*, mereka merasa lebih memiliki kontrol atas pekerjaan mereka dan termotivasi untuk terus mengembangkan kemampuan. Praktik ini juga mendorong eksplorasi keterampilan baru serta pemecahan masalah secara kreatif, kemampuan yang sangat krusial dalam menghadapi dinamika kerja yang kompleks dan sering kali tidak memiliki solusi pasti. Di sektor perbankan dan asuransi, di mana pekerjaan sangat dipandu oleh prosedur tetap namun tetap menuntut pendekatan personal terhadap kebutuhan nasabah, kemampuan untuk menyesuaikan cara kerja secara mandiri menjadi keunggulan tersendiri. Responden juga mengungkapkan bahwa organisasi yang memberikan ruang bagi karyawan untuk menyesuaikan peran mereka dengan kekuatan dan minat pribadi cenderung berhasil membangun budaya kerja yang lebih inovatif dan kompeten. Oleh karena itu, *job crafting* bukan hanya bentuk keterlibatan individu dalam pekerjaan, tetapi juga strategi pengembangan kompetensi yang intrinsik dan berkelanjutan.

Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa *workplace humor* turut berdampak positif terhadap pengembangan kompetensi karyawan di industri jasa keuangan. Responden menjelaskan bahwa humor yang sehat di lingkungan kerja membantu menciptakan suasana yang lebih ringan, mengurangi tingkat stres, dan mempererat hubungan interpersonal di antara rekan kerja maupun atasan. Dalam situasi kerja yang penuh tekanan dan target tinggi, kemampuan untuk mencairkan suasana dengan humor menjadi salah satu cara efektif untuk menjaga kestabilan emosi dan fokus kerja. Humor yang digunakan secara positif terbukti meningkatkan keterbukaan komunikasi, memperkuat kerja tim, serta membangun rasa percaya antaranggota tim. Beberapa responden bahkan menyebut bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan justru mendorong mereka untuk lebih semangat dalam belajar dan berbagi pengetahuan. Hal ini menunjukkan bahwa humor tidak hanya bersifat hiburan, tetapi memberikan kontribusi nyata terhadap pengembangan kompetensi sosial dan psikologis karyawan. Dalam lingkungan kerja yang mendukung ekspresi positif ini, karyawan merasa lebih aman untuk menyampaikan ide, berkolaborasi, dan belajar dari kesalahan tanpa takut disalahkan. Dengan kata lain, *workplace humor* menjadi medium informal yang memperkuat keterlibatan karyawan dalam proses belajar dan peningkatan kinerja. Dalam jangka panjang, humor yang sehat berperan penting dalam membentuk budaya kerja yang kolaboratif dan adaptif dua hal yang sangat mendukung peningkatan kompetensi secara menyeluruh di sektor keuangan.

3.2 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *human capital agility*, *job crafting*, dan *workplace humor* memiliki dampak yang signifikan terhadap kompetensi karyawan di industri jasa keuangan. Penelitian sebelumnya juga mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja, pengembangan berkelanjutan, dan otonomi pekerjaan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Fibriany *et al.*, 2025). *Human capital agility*, yang mengacu pada kemampuan individu untuk beradaptasi dengan perubahan, terbukti meningkatkan kemampuan karyawan dalam menghadapi tantangan yang terus berkembang, terutama dalam sektor yang dinamis seperti perbankan dan asuransi. Dalam industri yang sangat dipengaruhi oleh perubahan regulasi dan teknologi, ketangkasan ini membantu karyawan tetap relevan dan produktif, seperti yang ditemukan dalam penelitian oleh Sutrisno *et al.* (2023), yang menunjukkan pentingnya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja dalam menciptakan perilaku organisasi yang positif. *Job crafting*, yang melibatkan penyesuaian pekerjaan agar lebih sesuai dengan minat dan kekuatan individu, juga berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi karyawan. Sebagaimana dijelaskan oleh Setyawati *et al.* (2023), karyawan yang memiliki kebebasan untuk membentuk peran kerja mereka cenderung lebih terlibat dan termotivasi, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka. Praktik *job crafting* memungkinkan karyawan untuk mengelola pekerjaan mereka dengan cara yang lebih fleksibel, yang berkontribusi pada peningkatan inovasi dan kreativitas dalam menyelesaikan tugas. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Gunawan *et al.* (2020), yang menunjukkan bahwa karyawan yang dapat menyesuaikan pekerjaan mereka dengan kekuatan dan minat pribadi lebih cenderung menunjukkan performa yang lebih baik. Selain itu, *workplace humor* juga ditemukan memiliki pengaruh positif terhadap kompetensi karyawan.

RESEARCH ARTICLE

Penggunaan humor yang sehat di tempat kerja tidak hanya menciptakan lingkungan yang lebih menyenangkan, tetapi juga membantu mengurangi stres dan memperlancar hubungan sosial antar rekan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kolaborasi dan komunikasi. Penelitian oleh Reynaldo *et al.* (2022) menunjukkan bahwa humor yang digunakan secara positif dalam lingkungan kerja dapat memperkuat kerja tim dan mendukung pembelajaran serta pengembangan kompetensi karyawan. Dalam lingkungan yang terbuka terhadap humor, karyawan merasa lebih nyaman untuk berbagi ide, belajar dari kesalahan, dan bereksperimen, yang sangat penting dalam sektor yang penuh tantangan dan tuntutan seperti jasa keuangan. Secara keseluruhan, ketiga faktor tersebut *human capital agility*, *job crafting*, dan *workplace humor* bekerja secara sinergis untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Organisasi yang dapat menciptakan budaya yang mendukung ketiga faktor ini akan memiliki karyawan yang lebih adaptif, kreatif, dan mampu berkolaborasi dengan lebih efektif, yang sangat penting dalam menghadapi tantangan di era digital yang serba cepat ini (Suhendra *et al.*, 2024). Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang holistik, yang mencakup pengembangan kompetensi teknis dan psikologis, sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam jangka panjang.

4. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi kerja karyawan di industri jasa keuangan dipengaruhi secara positif oleh tiga faktor utama *human capital agility*, *job crafting*, dan *workplace humor*. Ketiganya memberikan kontribusi yang signifikan dalam membantu individu menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin dinamis, kompleks, dan penuh persaingan. Pertama, *human capital agility* terbukti menjadi landasan penting dalam membentuk kompetensi kerja yang adaptif. Karyawan yang memiliki kelincuhan mental dan profesional mampu merespons perubahan dengan cepat, terus belajar, serta berinovasi dalam menyelesaikan tugas. Kemampuan ini memungkinkan mereka tetap relevan dan produktif di tengah laju transformasi industri yang pesat. Kedua, *job crafting* mendorong karyawan untuk secara aktif membentuk dan menyesuaikan peran mereka agar selaras dengan kekuatan serta minat pribadi. Inisiatif ini tidak hanya meningkatkan motivasi dan kreativitas, tetapi juga memperkuat rasa memiliki terhadap pekerjaan yang pada akhirnya berdampak positif pada kompetensi teknis maupun sosial. Ketiga, *workplace humor* menciptakan suasana kerja yang lebih santai dan terbuka, memperlancar hubungan antarpegawai, serta mendorong komunikasi dan kolaborasi yang lebih efektif. Humor yang sehat terbukti membantu meredakan stres, mendukung pembelajaran, dan membangun budaya kerja yang kondusif bagi pengembangan kompetensi secara informal namun bermakna. Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan pentingnya pendekatan holistik dalam membangun kompetensi karyawan di sektor jasa keuangan. Organisasi perlu memperhatikan tidak hanya pelatihan formal, tetapi juga aspek psikologis dan sosial yang memengaruhi kehidupan kerja sehari-hari. Penelitian ini memberikan kontribusi praktis bagi manajemen SDM, terutama dalam merancang strategi pengembangan kompetensi yang selaras dengan tantangan era digital dan kebutuhan masa depan dunia kerja.

5. Referensi

- Apramilda, R., Menhard, M., Haribowo, R., Irdiana, S., Putra, F. A., & Hermansyah, E. N. (2025). Analisis pengaruh kualitas layanan, strategi key opinion leader dan promosi digital terhadap repurchase intention. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(2), 1278-1286.
- Destari, D., Tannady, H., Zainal, A. G., Nurjanah, S., & Renwarin, J. M. (2021). The improvement of employee's performance in plastic ore industry: Mediating role of work motivation. *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry*, 12(7).

RESEARCH ARTICLE

- Fibriany, F. W., Zakaria, M., Putrianti, F. G., Apramilda, R., Wisnu, B., & Pramono, S. A. (2025). Analisis pengaruh workplace flexibility, continuous development program dan job autonomy terhadap kinerja karyawan perusahaan rintisan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(1), 837-846.
- Gunawan, F. E., Suyoto, Y. T., & Tannady, H. (2020). Factors affecting job performance of hospital nurses in capital city of Indonesia: Mediating role of organizational citizenship behavior. *Test Engineering and Management*, 83(1), 22513-22524.
- Mayasari, N., Suhara, A., Dinarwati, S., Yulastuti, H., & Tresnadajaja, R. (2024). The effect of technology integration, work-life balance, and job stress on employee well-being in the art industry in Jakarta. *West Science Social and Humanities Studies*, 2(05), 776-786
- Mayasari, N., Triana, N. N., Mulyadi, D., Dinarwati, S., Estiana, R., Soekirman, A., & Suhara, A. (2025). *Manajemen sumber daya manusia: Pengukuran kinerja, retensi talenta, dan diversitas*. Penerbit Widina.
- Reynaldo, J., Tannady, H., & Nurjanah, S. (2022). Role of work stress and work discipline on performance of high school teachers in East Jakarta, Indonesia. *International Journal of Early Childhood Special Education*, 14(1).
- Ruswati, A. S., Suhara, A., Mayasari, N., & Rohmah, S. (2024). Peran psikologi organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan pada perusahaan multinasional. *Jurnal Psikologi dan Konseling West Science*, 2(04), 282-292.
- Setyawati, K., Ausat, A. M. A., Kristanti, D., Setiadi, B., & Astuti, E. D. (2023). The role of commitment, work ethos and competence on employee performance in sharia commercial bank. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(2), 523-529.
- Sudirjo, F., Mustafa, F., Astuti, E. D., Tawil, M. R., & Putra, A. S. B. (2023). Analysis of the influence of hedonic motivation, digital devices ease of use perception, benefits of digital technology and digital promotion on intention to use of digital wallets consumers. *Jurnal Informasi dan Teknologi*, 33-38.
- Suhendra, A., Susanto, P. C., Barus, G. A., Setiadi, B., Sidjabat, S., Triana, N. N., ... & Mayasari, N. (2024). *Kepemimpinan korporasi: Strategi dan implementasi di era modern*. Penerbit Widina.
- Suhendra, A., Susanto, P. C., Barus, G. A., Setiadi, B., Sidjabat, S., Triana, N. N., ... & Mayasari, N. (2024). *Kepemimpinan korporasi: Strategi dan implementasi di era modern*. Penerbit Widina.
- Susanto, P. C., Parmenas, N. H., Febrian, W. D., Sani, I., Tannady, H., & Suryawan, R. F. (2023). Paternalistic leadership in law firm: Indicators of success and implementation. *Journal of Law, Politic and Humanities*, 4(1), 28-35.
- Susanto, P. C., Supardi, S., Parmenas, N. H., Tannady, H., & Soehaditama, J. P. (2023). Mini review: Work-life balance, psychological structure, employee resilience, and organization commitment to employee wellbeing: Human resource management. *International Journal of Psychology and Health Science*, 1(2), 56-64.
- Sutrisno, S., Astuti, E. D., Safitri, K., Setrojoyo, S. M., & Wibowo, T. S. (2023). Effect of transformational leadership, job satisfaction, and interpersonal communication on organizational citizenship behavior with organizational commitment as mediation variable at the tax office. *International Journal of Professional Business Review*, 8(7), 74.

RESEARCH ARTICLE

Wahyoedi, S., Apramilda, R., Rais, R., Judijanto, L., Amin, S., Syofya, H., & Anshori, M. I. (2024). Pembangunan sumber daya manusia Indonesia di era digital: Pembahasan pada seminar oleh dosen lintas perguruan tinggi. *Journal of Human and Education (JAHE)*, 4(6), 1-5.

Yuliana, Y., & Tannady, H. (2019). Faktor determinan performa pekerja konstruksi melalui mediasi motivasi. *Journal of Business & Applied Management*, 12(2), 169-186.