

**PENGARUH IKLIM PSIKOLOGIS DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DI DINAS KEBUDAYAAN SLEMAN**

ALSTONYA PANDHU HERNINGTYAS

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Email : [alstonya@gmail.com](mailto:alstonya@gmail.com)

*Abstract*

*This study aims to examine the Effect of Psychological Climate, Job Involvement and Employee Performance at Dinas Kebudayaan. Data is taken in the form of a questionnaire that refers to the Likert scale. The sample technique in this study used a population of 30 respondents. The analysis tool technique used is Multiple Linear Regression, the instrument validity test uses the corrected item-total correlation analysis and the reliability test uses the alpha croanbach formula. The results showed that psychological climate had no negative and significant effect on employee performance. This can be seen from the significance value of the psychological climate on the employee performance of 0.569 and the value of  $\beta = -0.087$ . Job involvement has a positive and significant effect on employee performance. This can be seen from the significance value of the psychological climate on the employee performance of 0,000 and  $\beta = 0.370$ .*

***Keywords: Psychological Climate, Job Involvement, Employee Performance***

**PENDAHULUAN**

Pengelolaan SDM penting bagi setiap organisasi sebagai sarana meningkatkan kinerja organisasi secara berkesinambungan. Dengan pengelolaan SDM yang baik, maka organisasi mampu mendorong kinerja karyawan sehingga kinerja organisasi juga akan meningkat. Pengelolaan SDM juga berperan penting dalam membangun sikap dan mental karyawan dalam pelaksanaan tugas dan perannya pada pengambilan keputusan maupun kerja sama tim. Karyawan yang memiliki perasaan dihargai dan terlibat dalam pengambilan keputusan akan memiliki tingkat kinerja yang lebih baik dengan dukungan lingkungan organisasi dalam melakukan pekerjaannya.

Dalam praktik organisasi, setiap karyawan memiliki kebutuhan untuk pemenuhan ekstrinsik dan intrinsik. Pemenuhan ekstrinsik mencakup faktor-faktor seperti gaji, tunjangan, promosi jabatan. Sedangkan intrinsik, adalah kebutuhan prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan kemajuan peluang kreatif atau menantang. Salah satu aspek intrinsik yang diperlukan untuk mendorong semangat kerja adalah mendorong keterlibatan kerja karyawan. Lodahl dan Kejner (dalam Cohen, 2003) mendefinisikan keterlibatan kerja (*job involvement*) sebagai internalisasi nilai-nilai tentang kebaikan pekerjaan atau pentingnya pekerjaan bagi keberhargaan seseorang. Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi secara individu meyakini bahwa pekerjaannya baik bagi dirinya dan memiliki makna tinggi dan berarti baginya. Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi akan lebih mendedikasikan dirinya untuk pekerjaannya dan menganggap suatu pekerjaan sebagai hal yang penting bagi kehidupannya. Menurut Robbins (2008 dalam Andrew dkk 2013), karyawan dengan tingkat keterlibatan yang tinggi memiliki tingkat kepedulian yang tinggi pada pekerjaan yang harus mereka lakukan.

Selain keterlibatan pekerjaan, aspek-aspek non fisik lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Riset-riset terdahulu mengungkapkan aspek-aspek non fisik sebagai iklim psikologis adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2001). Selain itu menurut Wursanto (2009) menyebutkan lingkungan psikis yang didefinisikan sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja.

Iklim psikologis pada dasarnya persepsi karyawan terhadap situasi pekerjaan yang mempunyai makna psikologis dan dapat berpengaruh pada perilaku dan sikap individu anggota organisasi. Iklim organisasi yang mendukung dapat meningkatkan

semangat karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehingga karyawan akan memiliki kinerja yang baik. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad Rasyid Abdillah dkk (2016), Fadhilah Nur Ismi (2013) dan Iqbal Nazili (2012) menyatakan bahwa semakin tinggi iklim psikologis maka semakin tinggi juga kinerja karyawan. Meskipun demikian, penelitian lain menunjukkan hasil yang tidak konsisten, yang menyimpulkan bahwa yang menyatakan bahwa iklim psikologis tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Siti Mulyani, 2012).

Keterlibatan kerja mempunyai keterkaitan yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang pada dasarnya apabila keterlibatan kerja karyawan dapat membuat karyawan terlibat dalam pengambilan keputusan perusahaan maka tingkat kinerja seorang karyawan akan meningkat untuk mencapai tujuan sebuah organisasi atau perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Frenelly F. M. dkk (2014), Christina Tri Setyorini dkk (2012) yang menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat keterlibatan kerja maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan. Namun hal tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Jerry Brianly Wansaga dkk (2016) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini mengambil objek di Dinas Kebudayaan Kabupaten Sleman, yang beralamat di Jl. Beran Kidul, Tridadi, Sleman. Instansi ini adalah unsur pelaksana dalam urusan pemerintahan bidang kebudayaan yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang memiliki kedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Kebudayaan memiliki tugas dalam membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan dan tugas pembantuan di bidang kebudayaan. Dalam melakukan tugasnya, karyawan Dinas Kabupaten Sleman sering dihadapkan dengan berbagai urusan yang mengharuskan karyawan untuk terlibat dalam setiap keputusan organisasi demi

mencapai tujuan yang diharapkan. Adapun tantangan yang seringkali dihadapi oleh pegawai Dinas Kebudayaan Sleman adalah pekerjaan yang dilakukan di luar jam kerja, sebagai contoh adalah untuk menghadiri berbagai acara kebudayaan di masyarakat yang mana waktunya pasti dilaksanakan di luar jam kerja. Selain itu pegawai Dinas Kebudayaan Sleman juga harus dihadapkan dengan target organisasi, masing-masing bidang telah ditentukan target kegiatan yang dananya telah dianggarkan untuk memfasilitasi kegiatan kebudayaan di Kabupaten Sleman. Di samping itu, pegawai Dinas Kebudayaan Sleman saling mendukung satu sama lain untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan hasil kerja pegawai dan dapat memicu pegawai lebih merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

## **KAJIAN TEORI**

### **1. Iklim Psikologis**

Iklim psikologis menggambarkan iklim yang ada di organisasi yang dapat menyebabkan karyawan menyukai pekerjaan mereka dengan sepenuh hati atau justru dapat memicu hambatan secara psikologis dengan pekerjaan mereka Kahn (dalam Suratman, 2016). Iklim adalah keunikan yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya yang dapat mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi. Schneider *et al.*, (1998 dalam Yekty, 2006) mendefinisikan iklim sebagai pemahaman yang dimiliki karyawan mengenai kebiasaan, prosedur dan berbagai perilaku yang mendapat dukungan dalam situasi tertentu. Solomon (1998 dalam Yekty, 2006) berpendapat bahwa iklim adalah suatu keadaan yang mengelilingi interaksi individu dalam organisasi. Brown & Leigh (1996 dalam Yekty, 2006) menjelaskan bahwa iklim psikologis dapat diartikan dengan bagaimana lingkungan organisasi dipersepsikan dan

didefinisikan oleh para karyawan. Iklim psikologis adalah atribut individual, dengan pengukuran tentang persepsi secara psikologis bermakna bagi individu, bukannya mengukur ciri-ciri nyata dari suatu organisasi. Menurut Mulyani (2011) karakteristik iklim organisasi antara lain sebagai berikut:

- a. Tingkat kebebasan individu yang diberikan sebagai karyawan.
- b. Tingkat komunikasi yang dilakukan supervisor pada bawahannya dalam yang menentukan prosedur, aturan dan sasaran
- c. Penghargaan (dukungan) perilaku dari organisasi dan macam-macam pemberian penghargaan.
- d. Perhatian, kedekatan dan dukungan supervisor pada bawahan.
- e. Tingkat konflik dan metode administrasi.

Terjadinya iklim psikologis dapat disebabkan oleh persepsi dan penilaian karyawan terhadap respon perilaku dan bukannya tertuju terhadap keberadaan lingkungan tersebut. Terdapat dua jenis faktor yang berakibat terhadap individu.

- a. Iklim psikologis berpengaruh langsung terhadap seluruh atau hampir seluruh anggota organisasi atau perusahaan.
- b. Akibat interaktif dari iklim, yang akan berakibat saat suatu iklim mempunyai suatu pengaruh pada sebagian individu dan pengaruh yang berbeda pada individu lain.

## **2. Keterlibatan Kerja**

Keterlibatan kerja merupakan tingkatan sejauh mana karyawan terlibat dalam pekerjaannya dan dapat mengambil bagian dalam pengambilan keputusan, Khan *et al*, (2011). Lodahl dan Kejner (1965) menjelaskan keterlibatan kerja sebagai ukuran sejauh mana seseorang dapat mengenali secara psikologis pekerjaan mereka atau pentingnya total citra diri dan harga diri pekerjaan mereka. Keterlibatan kerja telah didefinisikan

sebagai tingkat di mana seseorang secara psikologis mengidentifikasi atau berkomitmen dalam pekerjaan Kanungo (1982 dalam Singh, 2015). Ulfa dan Anis (2016) berpendapat bahwa keterlibatan kerja sebagai ukuran sampai sejauh mana prestasi kerja individu dapat mempengaruhi harga dirinya dan ukuran sampai sejauh mana individu secara psikologis mengidentifikasikan diri terhadap pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam gambaran diri. Robbins & Coulter (2012 dalam Septiadi *et al*, 2017) membuktikan bahwa keterlibatan kerja adalah tingkat identifikasi seseorang terhadap pekerjaannya, secara aktif terlibat dalam pekerjaannya, dan menganggap hasil kerja dalam pekerjaannya lebih berharga untuk kebaikan diri sendiri.

Seseorang dinyatakan terlibat pada pekerjaannya apabila karyawan tersebut dapat mengidentifikasikan diri secara kognitif melalui pekerjaannya, dan menganggap hasil kerjanya penting untuk dirinya, selain untuk organisasi Brown & Leigh (1996 dalam Suratman, 2016). Keterlibatan kerja merupakan tingkat di mana seseorang mengaitkan dirinya ke pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya dan menganggap kinerjanya penting bagi nilai dirinya Robbins (2003 dalam Nuraeni 2015). Menurut Robbins (2006 dalam Safaria 2013)) dalam suatu perusahaan ataupun suatu organisasi, *job involvement* itu timbul sebagai respon terhadap suatu pekerjaan atau situasi tertentu dalam lingkungan kerja. Dapat disebut juga suatu jenis pekerjaan atau situasi dalam lingkungan kerja akan mempengaruhi orang tersebut makin terlibat atau tidak dalam pekerjaannya. Keterlibatan karyawan menurut Cummings dan Worley (1997 dalam Suratman 2016) merupakan tingkat keterlibatan karyawan dalam memperbaiki prestasi organisasi dan kesejahteraan karyawan. Dari penjelasan tersebut terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja adalah variabel personal dan variabel situasional.

#### a. Variabel Personal

Variabel personal yang dapat mempengaruhi *job involvement* adalah variabel demografi dan psikologis. Variabel demografi mencakup jenis kelamin, usia, status pernikahan, pendidikan, jabatan, dan senioritas.

b. Variabel Situasional

Variabel situasional yang dapat mempengaruhi *job involvement* mencakup lingkungan sosial budaya, organisasi, dan pekerjaan. Variabel pekerjaan mencakup karakteristik/hasil kerja, variasi, otonomi, identitas tugas, *feedback*, level pekerjaan (status formal dalam organisasi), level gaji, kondisi pekerjaan (*work condition*), *job security*, supervisi, dan iklim interpersonal.

### 3. Kinerja

Kinerja adalah perilaku nyata yang diperlihatkan setiap individu sebagai prestasi kerja yang diperoleh oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi (Rivai, 2004). Menurut Edison (2017) kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Ricardianto (2014) menyatakan bahwa kinerja atau *performance* merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi perusahaan yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja adalah kualitas atau kuantitas yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh individu yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005). Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas menurut tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2002). Dalam upaya mencapai tujuan sebuah perusahaan, kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting. Pada dasarnya perencanaan tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan melalui perilaku yang diharapkan dalam mewujudkan tujuan tersebut. Mangkunegara

(2000 dalam Khaerul Umam 2010) mengatakan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- a. *Faktor kemampuan*. Secara kognitif, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh sebab itu, pegawai harus diposisikan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- b. *Faktor motivasi*. Faktor tersebut terbentuk dari sikap (*attitude*) individu dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai ke arah pencapaian tujuan kerja.
- c. *Sikap mental* adalah sebuah kondisi mental yang mendorong individu dalam upaya mencapai potensi kerja secara maksimal.

### **Pengaruh Iklim Psikologis ke Kinerja**

Iklim psikologis merupakan karakteristik lingkungan yang mempengaruhi individu karyawan dalam organisasi atau perusahaan. Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode Penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Dengan subyek karyawan PT Garuda Indonesia Kota Semarang yang dilakukan oleh Iqbal Nazili pada tahun 2012. Penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara iklim psikologis dengan kinerja karyawan. Terdapat beberapa hasil penelitian terdahulu yang mendukung hipotesis 1 ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Muhammad Rasyid Abdillah dkk, 2016), (Fadhilah Nur Ismi, 2013), dan (Iqbal Nazili, 2012)

**H1 : Iklim psikologis memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan**

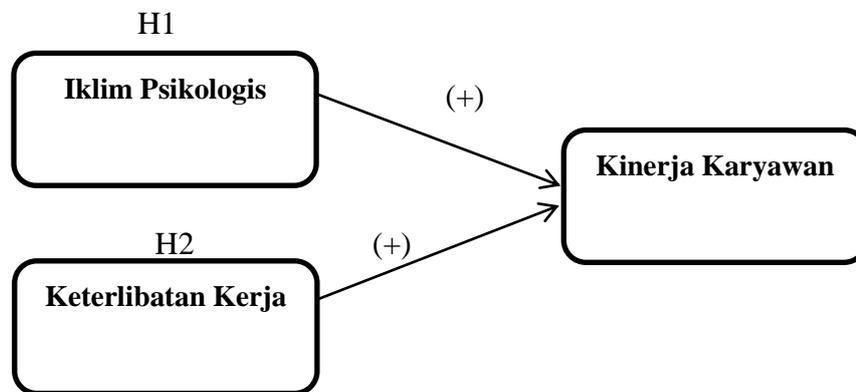
## **Pengaruh Keterlibatan Kerja (*Job Involvement*) ke Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan prestasi kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya dalam organisasi atau perusahaan. *Job involvement* atau keterlibatan kerja adalah tingkat sejauh mana karyawan dapat terlibat dalam pekerjaan serta dapat berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dalam organisasi atau perusahaan.

Keterlibatan kerja merupakan faktor penting dalam kehidupan banyak orang, dimana pernyataan keterlibatan mengimplikasikan suatu pernyataan positif dan lengkap dari keterikatan aspek inti pada diri sendiri dalam pekerjaan (Brown, 1996). Keterlibatan kerja merupakan bagian dan sikap kerja (Allport 1943 dalam Yekty 2006), dimana seperti yang sudah disebutkan sebelumnya bahwa sikap kerja akan memiliki dampak langsung pada produktivitas (Robbins 1998). Oleh karena itu dengan adanya keterlibatan kerja yang tinggi pada karyawan, dapat diharapkan produktivitas karyawan akan meningkat. Selain itu menurut Brown (1996), hasil kerja (*work outcomes*), seperti kinerja merupakan konsekuensi utama dari keterlibatan kerja. Sehingga dengan semakin terlibat dalam pekerjaannya, maka karyawan diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik. Terdapat beberapa hasil penelitian terdahulu yang mendukung hipotesis 2 ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Frenelly F. M. dkk, 2015), (Jerry Marcellinus Logahan dkk, 2014), dan (Christina Tri Setyorini dkk, 2012).

**H2 : Keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.**

Berdasarkan kajian teori yang ada maka dikemukakan model penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1

Model Penelitian

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, yaitu data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2014). Penelitian ini merupakan penelitian dalam melihat hubungan variabel terhadap obyek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat (kasual), sehingga dalam penelitiannya ada variabel independen dan dependen. Sebagai variabel independen (sebab) ada 2 yaitu Iklim psikologis dan keterlibatan kerja. Sebagai variabel dependen (akibat) yaitu kinerja.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kebudayaan Sleman. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 39 orang. Pada penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Untuk kuesioner pada variabel iklim psikologis diadopsi dari (Sahadev et al, 2014) terdapat 3 item pernyataan. Selanjutnya untuk variabel keterlibatan kerja diadopsi dari (Pei-Lee The, Hongyi Sun, 2012) yang terdapat 5 item pernyataan. Dan untuk variabel kinerja diadopsi dari (Sidra Shan dkk, 2014) sebanyak 5 item pernyataan. Sumber data pada

penelitian ini adalah data primer. Adapun teknik sampling pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh/sensus.

## HASIL PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan data primer pada pengumpulan data. Data primer diambil secara langsung dengan terjun ke lapangan yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan instrumen yang sudah dipilih untuk mengumpulkan data dari lapangan. Penelitian ini menggunakan instrumen kuisisioner yang dibagikan kepada responden yaitu karyawan Dinas Kebudayaan Sleman yang berjumlah 39 karyawan. Dalam mendapatkan data primer, peneliti melakukan penyebaran kuisisioner yang dilakukan secara langsung yaitu diberikan langsung kepada responden agar mendapatkan data yang *valid*. Dalam melakukan penyebaran kuisisioner peneliti membutuhkan waktu satu minggu yang dimulai dari tanggal 18 April 2019 dan pengambilan kuisisioner dilakukan tanggal 26 April 2019.

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Iklim Psikologis	X1.1	0,437	0,361	Valid
	X1.2	0,771	0,361	Valid
	X1.3	0,887	0,361	Valid
Keterlibatan Kerja	X2.1	0,851	0,361	Valid
	X2.2	0,652	0,361	Valid
	X2.3	0,913	0,361	Valid
	X2.4	0,816	0,361	Valid
	X2.5	0,745	0,361	Valid
Kinerja	Y.1	0,586	0,361	Valid
	Y.2	0,817	0,361	Valid
	Y.3	0,704	0,361	Valid
	Y.4	0,765	0,361	Valid
	Y.5	0,412	0,361	Valid

Sumber : Hasil olah data 2019

Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Iklm Psikologis	0,541	Reliabel
Keterlibatan Kerja	0,848	Reliabel
Kinerja	0,661	Reliabel

Sumber : Hasil olah data 2019

### UJI HIPOTESIS

Untuk menguji pengaruh iklim psikologis dan keterlibatan kerja terhadap kinerja digunakan analisis regresi linier berganda. Dalam model analisis regresi linier berganda harus diuji secara simultan (uji F) maupun secara parsial (uji t). Peraturan uji signifikansi uji F dan uji t adalah sebagai berikut:

Menerima  $H_a$ : jika probabilitas  $(p) \leq 0,05$  artinya iklim psikologis dan keterlibatan kerja secara simultan maupun parsial punya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Berikut adalah rangkuman hasil regresi linier berganda:

Tabel 4.5 Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	Beta	t hitung	Sig t	Keterangan
Iklm Psikologis	-0,084	-0,577	0,569	Tidak Signifikan
Keterlibatan Kerja	0,684	4,682	0,000	Signifikan
F hitung	11,051			
Sig F	0,000			
Adjusted R Square	0,409			

Sumber: Hasil olah data 2019

Berdasarkan tabel diatas hasil regresi linier berganda didapatkan dari hasil perhitungan sebagai berikut:

$$Y = (-0,084X_1) + 0,684X_2$$

- a. Koefisien beta X1 (variabel iklim psikologis) sebesar -0,084 dari semua faktor yang diteliti. Dapat disimpulkan bahwa variabel iklim psikologi berpengaruh negatif terhadap kinerja. Jadi dalam hal ini, semakin bagus iklim psikologis justru menurunkan kinerja.
- b. Koefisien beta X2 (variabel keterlibatan kerja) sebesar 0,684 dari semua faktor yang diteliti. Dapat disimpulkan bahwa variabel keterlibatan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Jadi dalam hal ini, semakin meningkat keterlibatan kerja maka dapat menaikkan kinerja.

## **SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

### 1. Bagi Dinas Kebudayaan Sleman

Saran bagi Dinas Kebudayaan Sleman sebagai berikut :

- a. Dinas Kebudayaan Sleman dalam hal ini harus memberikan dukungan kepada karyawan agar karyawan memiliki keuntungan dalam bekerja di organisasi. Terkadang karyawan memiliki tekanan yang tinggi, namun hal ini merupakan sesuatu yang wajar karena organisasi pasti menginginkan hasil yang baik dalam hal pelayanan masyarakat. Oleh sebab itu, Dinas Kebudayaan Sleman dapat lebih mengapresiasi kerja para karyawan untuk tetap bangga bekerja pada Dinas Kebudayaan Sleman. Jika tidak karyawan akan merasa dirinya tidak diperhatikan oleh perusahaan sehingga menyebabkan menurunnya kinerja karyawan itu sendiri.

b. Dinas Kebudayaan Sleman perlu memperhatikan lagi tingkat keterlibatan karyawan di dalam organisasi. Karyawan yang merasa dirinya terlibat dalam suatu pengambilan keputusan akan lebih merasa dirinya berarti dalam organisasi. Tentu apabila karyawan merasa dirinya berarti dalam organisasi maka karyawan akan meningkatkan kinerjanya.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan metode lain dalam melakukan penelitian, misalnya melalui wawancara terhadap responden atau melakukan pengawasan terhadap pengisian kuesioner, sehingga hasil yang di dapat akan lebih bervariasi dan efektif. Peneliti selanjutnya dapat bekerja sama dengan perusahaan untuk menentukan waktu yang tepat agar seluruh karyawan dapat mengisi kuesioner.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah dkk. 2016. Dampak Iklim Organisasi Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*/Volume XX, No. 01, Februari 2016: 121- 141
- Amalia, Fibria. 2014. Pengaruh Job Involvement Terhadap *Turn Over Intention* dengan *Organizational Commitment* Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Tetap PT South Pasific Viscose).
- Asi Sri Pahalendang. 2013. Pengaruh Iklim Organisasi dan *Burnout* terhadap Kinerja Perawat RSUD dr. Doris Sylvanus Palangka Raya. Vol. 11, No. 3
- Brown, Steven. (1996). A Meta-Analysis and Review of Organizational Research on Job Involvement. *Psychological Bulletin*.120 (2) : 235-255.
- Cohen, A. (2003) *Multiple Commitment in the Workplace: An Integrative Approach*. Lawrence Erlbaum Associates: Inc New Jersey
- Edison, E. dkk. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Alfabeta.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- <https://kebudayaan.slemankab.go.id/>
- Logahan Jerry Marcellinus; Aesaria Sherley Marcheline, 2014, Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Berdampak pada Kinerja Karyawan pada BTN – Ciputat
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi 10. Yogyakarta: CV Andi Offset
- Manueke Debora E. R. 2013. Pengaruh Stres dan Keterlibatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating pada PT Ciputra Internasional Cabang Manado. [Vol 1, No 3](#)
- Mulyani Siti. 2012. Hubungan Antara Iklim Psikologis Dan Usaha Karyawan Dengan Performansi Kerja Di Perusahaan Tambang Jakarta. Vol. 6, No. 2
- Nazili Iqbal. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Motivasi kerja Sebagai Variabel Intervening
- Nuraeni Ine. 2015. Penilaian Prestasi Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Galamedia Bandung Perkasa
- Pei-Lee, Hongyi. (2012). *Knowledge sharing, job attitudes and organisational citizenship behaviour*. *Industrial Management & Data Systems*. Vol. 112 Issue: 1. Halaman 64-82.
- Ricardianto Prasadja. 2014. *Human Capital Management*. Bogor : In Media
- Robbins, Stephen P. 2010. *Perilaku Organisasi*, Buku 1 dan 2. Jakarta: Salemba Empat
- Safaria Siti. 2013. Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Seascope Surveys Indonesia. e-Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol 1, No. 1

- Sahlan, M. Bachroni. 1999. Keterlibatan Pelaksanaan Tugas dengan Disiplin Terhadap Peraturan Kesehatan dan Keselamatan Kerja. *Jurnal Psikologi*. No. 2. Halaman 78 – 85
- Saputra Andrew Adi, dkk. 2013. Analisis Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT Prima Graphia Digital. Vol. 4 No. 2 Hal: 897-903
- Septiadi, SA., Desak, KS., I Made, AW. 2017. Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Dengan Pemediasi Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 6.8. Halaman 3103-3132.
- Shan Sidra, dkk. 2014. Impact of organizational justice on job performance in libraries. Mediating role of leader-member exchange relationship. Vol. 36 No, ½. Halaman 77
- Singh, Ajay & Gupta, Bindu. (2015). Job involvement, organizational commitment, professional commitment, and team commitment. *Benchmarking*. 22. 1192-1211. 10.1108/BIJ-01-2014-0007.
- Sunil Sahadev, dkk. 2014. *Effects of competitive psychological climate, work-family conflict and role conflict on customer orientation. The case of call center employees in India*. Vol. 6 No. 1. Halaman 77.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suratman Andriyastuti. 2016. Pengaruh Iklim Psikologi Terhadap Keterlibatan Kerja Melalui Komitmen Afektif Pada Pegawai Pendidikan Anak Usia Dini Di Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah. Vol. 7, No. 1
- Umam Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung : CV. Pustaka Setia
- Wicaksono Adi. 2014. Analisis Keterlibatan Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Komitmen Organisasional. Vol. 9 No. 1 Halaman 46 – 64
- Widiyanto Joko. 2010. *SPSS for Windows*. Surakarta : Badan Penerbit FKIP Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Yekty Rakhesma Pasaty, 2006, Analisis Pengaruh Iklim Psikologis Terhadap Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. (Studi pada. PT. Coca Cola Bottling Indonesia Central Java Semarang).