

PENGARUH KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASIONAL (Studi pada Karyawan BMT Marhamah)

Anggih Maharani

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

anggihmhr@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of job involvement to the employees performance through organizational commitment to BMT Marhamah in Wonosobo. Subject in this study were empolyees in 14 branches BMT Marhamah, especially the manager, teller, admin and marketing. In this research, the sample technique used is cencus technique, so that the entire population is made as respondents with 91 respondents. The analysis tool used is SEM-PLS.

Based on the analysis that has been done, the result shows that job involvement has a significant positive effect on employee performance and job involvement has a significant positive effect on the employee performance with organizational commitment intervention.

Keyword: *Employee Performance, Job Involvement, and Organizational Commitment*

PENDAHULUAN

Era globalisasi telah melanda berbagai aspek kehidupan manusia, seperti kemajuan teknologi informasi dan komunikasi yang terbukti mampu merubah dunia menjadi lebih terbuka akan persaingan ketat. Kondisi ini menyebabkan menurunnya persentase penggunaan tenaga kerja dalam perusahaan. Pradhanawati (2017) menyatakan pendapat dalam penelitiannya bahwa perusahaan banyak memanfaatkan berbagai alat produksi hasil teknologi tinggi seperti mesin-mesin produksi, komputer dan mekanisme lainnya yang menyebabkan pergeseran fungsi tenaga kerja dalam operasionalisasi perusahaan. Namun teknologi secanggih apapun jika tanpa sumber daya manusia maka akan sulit untuk perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh sebab itu sumber daya manusia menurut Syamsuddinnor (2014) adalah salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bisa dilihat dari proses produksi. Dimana ketika perusahaan tersebut sudah memiliki finansial yang kuat, bahan baku yang terpenuhi dan teknologi terbaru namun tidak adanya sumber daya yang baik, maka proses produksi tidak akan berjalan dengan lancar. Kinerja SDM yang baik dan unggul dapat memberikan kontribusi yang maksimal terhadap keberhasilan organisasi. Dengan demikian, ada kesesuaian antara keberhasilan organisasi dengan kinerja sumber daya manusia.

BMT ialah lembaga keuangan syariah yang beroperasi menggunakan gabungan konsep "Baitul Maal" dan Baitul Tamwil" dengan target operasionalnya fokus kepada sektor Usaha Kecil Menengah (UKM). Konsep Baitul maal berarti BMT berperan sebagai lembaga sosial keagamaan yang mempunyai fungsi untuk menerima dana

Zakat, Sedekah, Infaq dan Waqaf dan menyalurkan kepada yang berhak menerima dana tersebut. Sedangkan pada konsep Baitul Tamwil, BMT mempunyai peranan sebagai lembaga bisnis maupun lembaga keuangan yang bertujuan untuk mencari keuntungan (profit oriented) seperti membuka Toserba (toko serba ada) atau menawarkan produk simpan pinjam ke masyarakat. Namun jika kita lihat praktiknya dilapangan, BMT lebih cenderung berperan sebagai lembaga keuangan syariah yang menawarkan produk simpan pinjam ke masyarakat yang berlandaskan pada prinsip-prinsip syariah.

Pendirian BMT juga berdampak positif bagi ekonomi kerakyatan yang berusaha untuk mengurangi kemiskinan dan pengangguran yang menjadi masalah besar bagi bangsa ini. Menurut Subkhan (2008 dalam Hamzah dkk, 2016) terdapat sekitar 3 juta nasabah BMT yang mendapatkan pembiayaan dari BMT seluruh Indonesia. Ada tiga alasan mengapa BMT dapat berkembang dan tumbuh dengan pesat, yaitu: (1) Tingginya permintaan darimasyarakat untuk mendapatkan pembiayaan dari BMT karena mereka tidak mempunyai akses untuk mendapatkan pinjaman dari sektor perbankan, (2) Tingginya keinginan masyarakat Muslim yang mengharuskan bertransaksi pada prinsip-prinsip syariah dan (3) Kesuksesan dari beberapa BMT di Indonesia membuat masyarakat juga ingin mendirikan institusi yang sama. Pesatnya perkembangan dan pertumbuhan BMT ketika itu mendapat penghargaan yang tinggi dari masyarakat. Namun euforia kesuksesan itu tidak di sikapi dengan bijaksana, karena dari sekian banyak BMT yang didirikan oleh masyarakat, tidak semua dapat bertahan dan beroperasi secara sewajarnya bahkan ada beberapa BMT yang mengalami kebangkrutan (Hamzah dkk, 2016).

Dengan melihat fenomena di atas perkembangan BMT dipandang belum mampu menjawab problem riil ekonomi yang ada di kalangan masyarakat. Hal tersebut mungkin disebabkan oleh salah satu faktor yaitu, belum memadainya sumber daya manusia yang terdidik dan professional. BMT Marhamah merupakan lembaga keuangan syariah yang terdapat di 4 Kabupaten yang ada di Provinsi Jawa Tengah, yaitu Kabupaten Wonosobo, Purworejo, Temanggung, dan Banjarnegara. Sebagai sebuah lembaga keuangan Islam, keberadaannya diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh umat Islam untuk dapat meningkatkan taraf hidupnya melalui jasa perbankan yang disediakan. Sebagai penggerak sektor ekonomi riil, BMT Marhamah memiliki harapan besar untuk berkembang dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat/nasabah jika didukung oleh tersedianya sumber dana yang memadai dan sesuai dengan nilai-nilai keadilan serta pengelolaan organisasi/SDM yang baik.

Berdasarkan uraian diatas tujuan dalam penelitian ini adalah mengidentifikasi : 1) Apakah keterlibatan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan ? ; 2) Apakah komitmen organisasi memediasi pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan ?

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2006) kinerja karyawan adalah kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan yang dapat diidentifikasi dari hasil kerja karyawan.

Menurut Mathis dan Jackson (2006) ada 3 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan,

yaitu: 1) Kemampuan Individu ; 2) Usaha yang dicurahkan ; 3) Dukungan Organisasional. Suharno (2016) berpendapat bahwa seseorang yang memiliki kinerja yang baik maka akan memberikan dampak ataupun hasil yang lebih baik bagi organisasi, misalnya : 1) Karyawan atau pegawai bekerja akan lebih sungguh-sungguh ; 2) Dalam melakukan pekerjaannya lebih teliti, rapi, cepat, tepat dan akurat ; 3) Rasa senang dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja adalah tingkat ukuran sejauh mana orang mengidentifikasi pekerjaannya secara psikologis dan mempertimbangkan tingkat kinerja yang mereka rasakan adalah penting untuk harga diri (Robbins & Judge, 2013). Ada beberapa faktor yang dapat dipakai untuk melihat keterlibatan kerja. Dimana keterlibatan kerja berhubungan dengan beberapa faktor pribadi dan organisasi seperti yang dikemukakan oleh Schultz & Schultz (1998 dalam Anggraini, 2014). Seseorang yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi akan melebur dalam pekerjaan yang sedang ia lakukan (Robbins dan Coulter, 2010).

Komitmen Organisasi

Robbins dan Judge (2013) menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah tingkat dimana seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggotanya. Menurut Steers (2000 dalam Sopiah, 2008) ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu : 1) Ciri pribadi kinerja ; 2) Ciri pekerjaan ; 3) Pengalaman kerja. Komitmen organisasi berdampak pada

seluruh organisasi dari tingkatan yang tinggi hingga tingkatan yang rendah (Robbins, 2013).

Pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja

Jika karyawan memiliki keterlibatan kerja rendah maka akan menyebabkan kinerjanya dan kualitas dari organisasinya menurun, karena mereka yang menjalankan kegiatan operasional dan berhadapan langsung dengan konsumen. Sebaliknya, jika keterlibatan kerja tinggi maka karyawan akan fokus pada pekerjaannya dan kinerjanya semakin baik karena akan berusaha dengan maksimal untuk organisasinya. Dengan demikian, semakin tinggi keterlibatan kerja yang dimiliki karyawan maka akan meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Beberapa hasil penelitian empiris menunjukkan dukungannya (Logahan dan Aesaria, 2014; Azahra, 2016; Putri, 2017) bahwa keterlibatan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

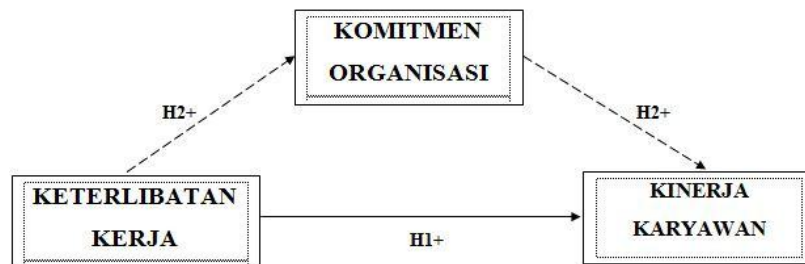
Pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh komitmen organisasional

Karyawan yang memiliki job involvement berarti mereka akan memihak pada pekerjaannya dan bertanggungjawab untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas-tugas yang diberikan organisasi, sedangkan komitmen organisasional berarti karyawan akan memihak organisasi dimana ia bekerja. Karyawan dengan keterlibatan kerja yang baik atau berpartisipasi aktif dapat memberikan ide-ide dan menikmati peraturan atau kondisi organisasinya maka akan menghasilkan komitmen dalam organisasi yang akan berpengaruh pada kinerjanya serta kelangsungan organisasi itu sendiri bahkan dapat

membawanya ke level yang lebih tinggi. Beberapa hasil penelitian empiris menunjukkan dukungannya, Handoyo dkk. (2017) dan Wijaya (2013) bahwa keterlibatan kerja dapat meningkatkan komitmen organisasional diantara karyawan dalam organisasi. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah :

H2 : Komitmen organisasional memediasi hubungan antara keterlibatan kerja dan kinerja

Model Penelitian



Gambar 1.
Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner, yaitu penyebaran daftar pertanyaan/ Pernyataan kepada responden yang langsung diisi responden untuk mendapatkan jawaban dari responden mengenai keterlibatan kerja, komitmen organisasi dan kinerja. Responden penelitian ini adalah Karyawan BMT Marhamah sebanyak 91 orang. . Dalam penelitian ini jenis datanya adalah data primer yang diperoleh langsung dari subyek dengan cara pengisian daftar pertanyaan mengenai keterlibatan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

Definisi operasional dalam penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 1.
Dimensi Operasional Setiap Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Sumber Kuesioner
Kinerja	Kinerja karyawan adalah kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan yang dapat diidentifikasi dari hasil kerja karyawan. Mathis dan Jackson (2006)	1. Kuantitas dari hasil 2. Kualitas dari hasil 3. Ketepatan waktu dari hasil 4. Kehadiran atau absensi 5. Kemampuan bekerja sama Mathis dan Jackson (2006)	Mathis dan Jackson (2006) dalam Permanasari (2013)
Keterlibatan Kerja	Keterlibatan kerja adalah tingkat ukuran sejauh mana orang mengidentifikasi pekerjaannya secara psikologis dan mempertimbangkan tingkat kinerja yang mereka rasakan adalah penting untuk harga diri. Robbins & Judge (2013).	1) Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan 2) Menunjukkan pekerjaan sebagai yang utama 3) Melihat pekerjaannya sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri Robbins dan Judge (2008)	Robbins & Judge (2008) dalam Setiani (2011)
Komitmen Organisasi	Komitmen organisasi adalah tingkat dimana seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggotanya. Robbins dan Judge (2013)	1. <i>Affective commitment</i> 2. <i>Continuance commitment</i> 3. <i>Normative commitment</i> Allen & Meyer (1984) dalam Robbins (2012)	Allen & Meyer (1984) dalam Mas'ud (2004)

Hipotesis dan Analisis Data

Sesuai dengan model yang dikembangkan pada penelitian ini, maka alat analisis data yang digunakan adalah SEM yang pada penelitian ini dengan mempertimbangkan beberapa hal maka dipilih dengan dioperasikannya pengujian menggunakan aplikasi PLS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

BMT Marhamah merupakan lembaga keuangan syariah yang terdapat di 4 Kabupaten yang ada di Provinsi Jawa Tengah, yaitu Kabupaten Wonosobo, Purworejo, Temanggung, dan Banjarnegara. Sebagai sebuah lembaga keuangan Islam, keberadaannya diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh umat Islam untuk dapat meningkatkan taraf hidupnya melalui jasa perbankan yang disediakan. Sebagai penggerak sektor ekonomi riil, BMT Marhamah memiliki harapan besar untuk berkembang dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat/nasabah jika didukung oleh tersedianya sumber dana yang memadai dan sesuai dengan nilai-nilai keadilan serta pengelolaan organisasi/SDM yang baik.

Pendistribusian kuesioner dilakukan secara merata oleh peneliti ke BMT Marhamah yang ditentukan sebagai obyek penelitian. Jumlah kuesioner yang disebarkan adalah 91. Hasil penelitian diperoleh total kuesioner yang telah diisi responden secara keseluruhan sebanyak 91 responden. Responden merupakan Karyawan bagian Manajer, Teller, Marketing dan Admin dari 14 cabang BMT Marhamah. Hasil data karakteristik responden dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 2.
Profil Responden

Karakteristik	Keterangan	Frekuensi	Prsentase (%)	Total
Jenis Kelamin	Laki-Laki	43	47.3	100 %
	Perempuan	48	52.7	
Usia	18-25	24	26.4	100 %
	26-35	50	54.9	
	>35	17	18.7	
Lama Kerja	0-5	33	36.3	100 %
	6-15	41	45.9	
	>16	17	18.7	

Uji

Validitas Konvergen

Hasil yang diperoleh dari pengujian kualitas instrument dengan uji validitas nampak pada tabel berikut ini:

Tabel 3.
Hasil Uji Validitas Variabel

Item	Kinerja Karyawan	Keterlibatan Kerja	Komitmen Organisasi
KK1	1,000		
KK2	1,000		
KK3	1,000		
KK4	1,000		
KK5	1,000		
KK6	1,000		
KK7	1,000		
KK8	1,000		
KK9	1,000		
KK10	1,000		
KK11	1,000		
KK12	1,000		
KK13	1,000		
KTK1		1,000	
KTK2		1,000	
KTK3		1,000	
KTK4		1,000	
KTK5		1,000	
KTK6		1,000	
KTK7		1,000	
KTK8		1,000	
KTK9		1,000	
KTK10		1,000	
KTK11		1,000	
KTK12		1,000	
KTK13		1,000	
KO1			1,000
KO2			1,000
KO3			1,000
KO4			1,000
KO5			1,000
KO6			1,000
KO7			1,000
KO8			1,000
KO9			1,000
KO10			1,000

KO11			1,000
KO12			1,000
KO13			1,000
KO14			1,000
KO15			1,000
KO16			1,000
KO17			1,000
KO18			1,000
KO19			1,000
KO20			1,000
KO21			1,000
KO22			1,000
KO23			1,000

Sumber: Output Smart PLS, 2018

Validitas Konvergen (*Convergent validity*) dari model pengukuran dengan reflektif indikator ditentukan berdasarkan korelasi antara *item score/component score* yang diestimasi dengan *Software PLS*. Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid karena mempunyai nilai *factor loading* > 0,7.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.
Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

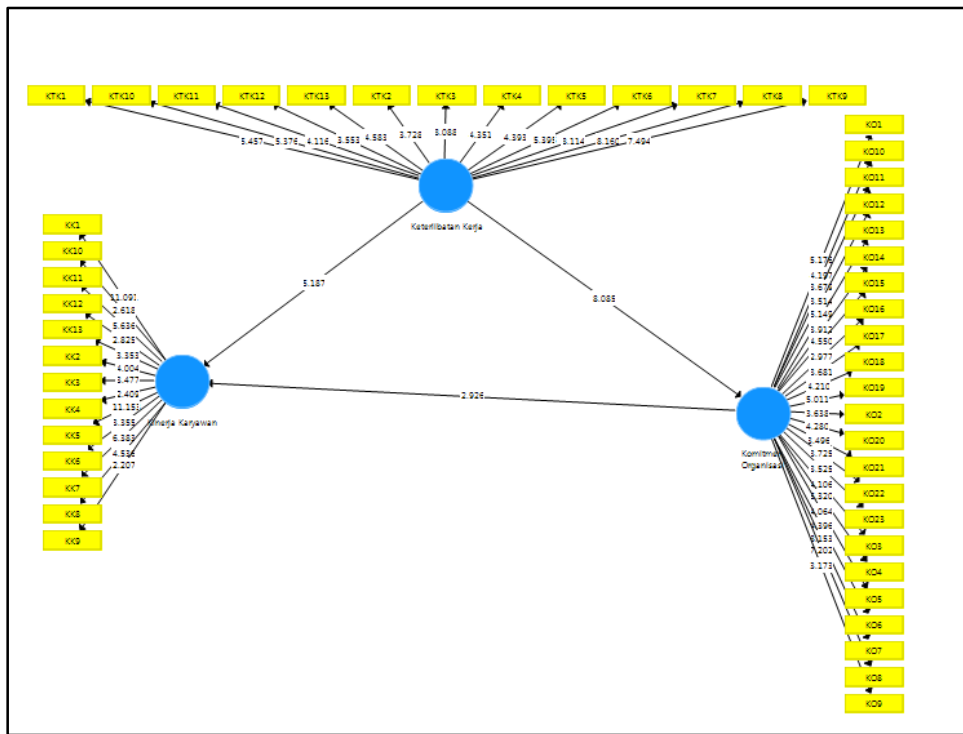
	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbachs Alpha</i>
Kinerja Karyawan	1,000	1,000
Keterlibatan Kerja	1,000	1,000
Komitmen Organisasi	1,000	1,000

Sumber : Data diolah PLS,2018

Dari hasil pengujian reliabilitas keseluruhan variabel menghasilkan nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* yang lebih besar dari 0,70 sehingga alat ukur dapat dikatakan reliabel.

Evaluasi *Measurement (Outer) Model*.

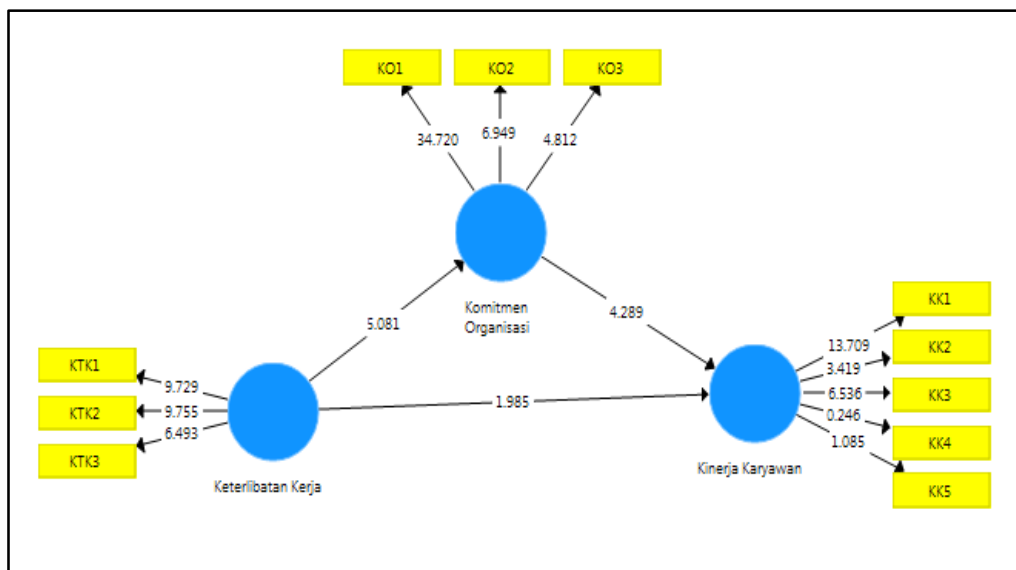
Adapun model pengukuran untuk uji validitas dan reliabilitas, koefisien determinasi model dan koefisien jalur untuk model persamaan, dapat dilihat pada gambar 2 berikut:



Gambar 2.
Output PLS Algorithm

Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Model *structural* dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan R^2 untuk variabel dependen dan nilai koefisien *path* untuk variabel independen kemudian dinilai signifikansinya berdasarkan nilai *t-statistic* setiap *path*. Adapun model struktural penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 3.
Output PLS Bootstrapping

Untuk menilai signifikansi model prediksi dalam pengujian struktural, dapat dilihat dari nilai *t-statistic* antara variabel independen ke variabel dependen dalam tabel *path coefficient* dan *indirect effect* pada *output* SmartPLS dibawah ini:

Tabel. 5.
Path Coefficients

	Original sample	Sample Mean	Standartd Deviation	T-Statistic	P-Value
KTK -> KK	0.578	0.581	0.110	5.255	0.048
KTK -> KO	1.000	0.917	0.125	8.021	0.000
KO -> KK	0.422	0.374	0.135	3.118	0.000

Sumber : Lampiran No.4

Tabel. 6.
Indirect Effect

	Original sample	Sample Mean	Standartd Deviation	T-Statistic	P-Value
KTK -> KK	0.258	0.258	0.076	3.380	0.001

Sumber : Lampiran No.4

Pengujian Hipotesis (*Inner Weight*)

Penilaian terhadap *inner weight* dapat dilakukan dengan melihat hubungan antar konstruk laten dengan memperhatikan hasil estimasi koefisien parameter *path* dan tingkat signifikansinya. *Inner weight* juga menunjukkan hasil pengujian hipotesis. Untuk menguji hipotesis yang diajukan, dapat dilihat besarnya nilai *t-statistik* > 1,65 dan apabila nilai *P Value* < 0,1 maka hipotesis dapat diterima.

Dari tabel 4.4 di atas dapat dilihat nilai *original sample estimate* adalah sebesar 0,578 dengan signifikansi dibawah 10% yang ditunjukkan dengan nilai *t-statistik* 5,255 lebih besar

dari nilai t-tabel sebesar 1,65. Nilai *original sample* positif mengindikasikan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari tabel 4.5 di atas dapat dilihat nilai *original sample estimate* adalah sebesar 0,258 dengan signifikansi dibawah 10% yang ditunjukkan dengan nilai t-statistik 3,380 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,65. Nilai *original sample* positif mengindikasikan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat diinterpretasikan dalam tabel berikut:

Tabel 7.
Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Hipotesis				T Statistik	P Value	Kesimpulan
H1	Keterlibatan Kerja	→	Kinerja Karyawan	5,255	0,048	Ada pengaruh

Sumber : Lampiran No.4

Tabel 8.
Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Hipotesis				T Statistik	P Value	Kesimpulan
H2	Keterlibatan Kerja	→	Kinerja Karyawan	3,380	0,001	Ada pengaruh

Sumber : Lampiran No.4

Hasil dan Pembahasan

Pertama, hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai *p values* 0,048 (<0,1) dapat disimpulkan bahwa **H1 terdukung dan diterima**, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2013) yang mengemukakan bahwa ada pengaruh yang signifikan dan positif antara keterlibatan kerja dengan kinerja karyawan. Penelitian lainnya juga mendapati hasil yang sama, seperti penelitian yang dilakukan oleh (Logahan dan Aesaria, 2014; Azahra, 2016; Putri, 2017) yang mendapati hasil signifikan positif antara keterlibatan kerja dan kinerja karyawan. Karyawan yang mempunyai keterlibatan kerja tinggi

akan sangat memihak dan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan, karena mereka menganggap bahwa pekerjaannya merupakan hal yang penting. Pada praktiknya tidak semua organisasi memberikan kesempatan karyawannya untuk selalu terlibat dalam setiap kegiatan organisasi.

Kedua, berdasarkan hasil penelitian nilai *p values* pengaruh langsung 0,048 dan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,001 lebih kecil sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai dari pengaruh langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung. Artinya hipotesis yang dibangun pada penelitian ini yaitu **H2 terdukung dan diterima**. Penerimaan hipotesis dapat disimpulkan dengan komitmen organisasional yang mengintervensi keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan, diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2013) dan Handoyo dkk (2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi antara keterlibatan kerja dengan kinerja. Artinya bahwa keberadaan komitmen organisasional mampu menjadi perantara pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. Chungtai (2008) dalam Wijaya (2013) menguatkan bahwa keterlibatan kerja akan meningkatkan komitmen organisasional diantara karyawan. Karyawan yang berkomitmen akan memberikan usaha yang lebih lagi sebagai perwakilan dari organisasi, yang selanjutnya secara konsekuen akan membawa kepada level yang lebih tinggi lagi dari pekerjaannya.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian dari hipotesis serta pembahasan yang diajukan pada penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Marhamah ; 2) Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan intervensi komitmen organisasional. Sehingga komitmen organisasional bisa dikatakan sebagai variabel yang memediasi variable tersebut pada karyawan BMT Marhamah.

Penelitian ini tidak terlepas dari berbagai macam keterbatasan dan kekurangan yang terjadi, adapun keterbatasan dan kekurangan pada penelitian dapat diuraikan sebagai berikut :1) Dalam

penelitian ini peneliti tidak dapat memastikan instrument penelitian diisi dalam satu waktu ; 2) Peneliti terbatas dalam mengontrol pemahaman responden, sehingga dalam beberapa kasus, peneliti harus menerangkan atau memberikan penjelasan secara berulang kepada responden terkait maksud pernyataan pada instrument penelitian ; 3) Penelitian ini tidak terlepas dari kemungkinan adanya karyawan dengan tingkat pendidikan yang tidak terlalu tinggi, sehingga berpengaruh pada tingkat pemahaman kuesioner.

Adapun saran yang dapat diberikan peneliti yang sekiranya dapat dijadikan masukan dan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya adalah bagi BMT Marhamah diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan mengenai peranan keterlibatan kerja dan komitmen organisasional yang dinilai sudah baik dan harus dipertahankan karena pada prinsipnya keterlibatan kerja dan komitmen organisasional dapat meningkatkan performa kinerja karyawan sehingga membawa dampak positif bagi karyawan maupun organisasi. Cara yang dilakukan adalah dengan meningkatkan emosi positif karyawan kepada perusahaan. Pendekatan secara individual akan mampu menguatkan emosi positif untuk meningkatkan totalitas karyawan pada pekerjaan (Wijaya, 2013). Bagi peneliti selanjutnya baik dengan judul penelitian yang sama atau berbeda, alangkah baiknya jika bahasa yang digunakan pada penulisan instrument penelitian disesuaikan dengan latar belakang pendidikan responden agar lebih mudah untuk dipahami oleh responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, D. 2014. Perbedaan Keterlibatan Kerja antara Gaya Kepemimpinan Transaksional dengan Transformasional. *Skripsi*, UIN AMPEL SURABAYA.
- Azzahra, F. 2016 “Pengaruh *Job Invlovement* dalam Peningkatan Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi Pada Bappeda DIY” *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 7 No.2
- Hamzah, H. Zulfadli, R. Zulkifli. 2016. “Analisa Permasalahan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Melalui Pendekatan Analytical Network Process (ANP)”, Vol.13 No.1.

- Handoyo, A. Suddin, A. Wardiningsih, S.S. 2017. “Analisis Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi (Survei pada Pegawai Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali)”, Vol.11 No.2.
- Jogiyanto H, 2013. “*Teori Portofolio dan Analisis Investasi*”, BPFE Yogyakarta, Edisi Kedelapan, Yogyakarta.
- Kimbal, F.F.M. Sendow, G.M. Adare, D.J. 2015. “Beban Kerja, Organizational Citizenship Behavior, dan Keterlibatan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado”. *Jurnal ekonomi dan pembangunan*. Vol.3 No.2.
- Lambert, E. (2008). *The impact of job involvement on correctional staff*. Professional Issues in Criminal Justice, 3(1), 57-76.
- Logahan, J.M. & Sherley, M.A. 2014. “Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Berdampak pada Kinerja Karyawan Pada BTN Ciputat”. *Binus Business Review*. Vol. 5 No. 2. Hal. 551- 563.
- Mas'ud, F. (2004), *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Permanasari, R. 2013. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Anugrah Raharjo Semarang). *Skripsi UNNES*.
- Putri, E.D. 2017. ”Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Hotel Resty Menara Pekanbaru)”. *JOM FISIP*. Vol. 4 No. 2. Hal. 1-10.
- Pradhanawati, A. 2017. “Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Keterlibatan Karyawan dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bagian Produksi Bulu Mata Palsu PT. Cosmoprof Indokarya Di Kabupaten Banjarnegara” UNDIP. Vol. 6 No.2.
- Robbins, S.P. (2001). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi* (Terjemahan Hadyana Pujaatmaka). Jakarta : Prenhallindo.
- _____. & Judge, T.A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- _____. & Coulter, M. (2010). *Management*. Edisi Ke 10. Diterjemahkan oleh: Bob Sabran & Devri Barnadi Putera. Jakarta: Erlangga.
- _____. & Judge, T.A. 2012. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.

- _____. & Judge, T.A. 2013. *Organizational Behavior 15th ed.* New Jersey: Pearson Education, Inc. , publishing as Prentice Hall.
- Setiani, A. 2011. “ Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Wartawan Umum Harian Suara Merdeka”, *Skripsi UNNES*.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Suharno. 2016, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Yogyakarta)”.
- Syamsuddinnor. 2014. “Pengaruh Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ben Line Agencies (BLA) Banjarnegara”, *Jurnal Ilmu-ilmu Sosial*, Vol. 6, No. 1.
- Wijaya, S. (2013). Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Pada Karyawan Pt. Sekar Laut Di Surabaya.