



JURNAL MANAJEMEN

Open access available at <http://ejournal.lmiimedan.net>



PERAN KETERLIBATAN DAN PARTISIPASI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Mangasa Panjaitan

Universitas Methodist Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima Maret 2018

Disetujui April 2018

Dipublikasikan Juni 2018

Keywords:

Keterlibatan; partisipasi karyawan; kinerja; organisasi

Abstrak

Keterlibatan dan partisipasi karyawan merupakan aspek yang penting dalam setiap organisasi. Keterlibatan dan partisipasi karyawan dapat dilakukan secara maksimal jika kepuasan kerja itu telah dipenuhi. Begitu juga sebaliknya, kepuasan kerja akan diperoleh ketika di satu sisi perusahaan melihat kinerja yang baik dalam diri karyawan dan di satu sisi karyawan juga merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan dan kebijakan perusahaan. Keterlibatan dan partisipasi kerja karyawan dapat memberikan pengaruh pada kinerja individu karyawan, dan pada akhirnya akan memberikan dampak yang sangat besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan dalam pencapaian suatu tujuan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya dalam setiap kegiatan perusahaan. Hal ini dikarenakan manusia adalah salah satu sumber daya yang berperan penting di dalam organisasi atau perusahaan. Dengan kata lain, sumber daya manusia merupakan ujung tombak yang akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia akan mempengaruhi kinerja organisasi dengan praktik manajemen yang dilakukan dan memiliki sasaran cukup luas yang tidak hanya terbatas pada karyawan operasional saja, tetapi juga meliputi tingkatan manajerial. Perubahan dan peningkatan peran fungsi sumber daya manusia sangat esensial untuk

mendukung keberhasilan organisasi.

Dengan persaingan yang semakin tajam karena perubahan teknologi yang cepat dan lingkungan yang begitu dinamis pada setiap aspek kehidupan manusia, maka setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi agar dapat memberikan pelayanan yang prima dan bernilai. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisis dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut.

Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Rendahnya kualitas sumber daya manusia dalam organisasi menyebabkan turunnya

efektifitas kerja karyawan, yang secara tidak langsung ditentukan oleh kompetensi.

Keterlibatan dan partisipasi karyawan merupakan salah satu yang harus dipikirkan oleh setiap perusahaan. Keterlibatan dan partisipasi karyawan dapat dilakukan secara maksimal jika kepuasan kerja itu telah dipenuhi. Begitu juga sebaliknya, kepuasan kerja akan diperoleh ketika di satu sisi perusahaan melihat kinerja yang baik dalam diri karyawan dan di satu sisi karyawan juga merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan dan kebijakan perusahaan.

Kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan persatuan periode waktu dan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya adalah sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan, sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada perusahaan termasuk pelayanan kualitas yang disajikan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji peran keterlibatan dan partisipasi karyawan terhadap kinerja karyawan. Pada bagian berikutnya akan diuraikan landasan teori dan metodologi penelitian serta hasil penelitian.

LANDASAN TEORI

Keterlibatan dan partisipasi secara penuh terhadap pekerjaan membuat karyawan akan menciptakan kinerja yang baik dan akan berpartisipasi aktif dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugasnya. Karyawan akan lebih merasa puas dan senang jika bisa menghabiskan sebagian besar waktu, tenaga, dan pikiran untuk

pekerjaannya.

Mathis (2008:280) mendefinisikan keterlibatan dan partisipasi karyawan sebagai sebuah tindakan positif, pemenuhan pekerjaan atau tindakan yang berhubungan dengan keadaan pikiran yang ditandai dengan semangat, dedikasi dan penyerapan. Menurut Noe (2011:424), keterlibatan dan partisipasi karyawan dalam pekerjaan adalah kepedulian karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Menurut Gibson (2007: 202), keterlibatan dan partisipasi karyawan adalah tingkat saat karyawan di perusahaan bersedia bekerja. Karyawan yang memiliki keterlibatan atau partisipasi kerja tinggi memberi usaha yang terbaik dalam pekerjaannya, termasuk memberi lebih banyak daripada yang disyaratkan pekerjaan.

Dapat disimpulkan bahwa keterlibatan dan partisipasi karyawan adalah tingkat dimana seorang karyawan berpartisipasi aktif dan memberi kontribusi dalam organisasi. Logika yang mendasari adalah keterlibatan dan partisipasi para karyawan dalam pengambilan keputusan dan meningkatkan otonomi serta kendali karyawan atas kehidupan kerjanya. Karyawan akan menjadi lebih termotivasi, lebih setia pada organisasi, lebih produktif dan lebih puas dengan pekerjaan. Keterlibatan dan partisipasi karyawan secara penuh terhadap pekerjaan membuat karyawan dapat menciptakan kinerja yang baik dan teratur dan tentunya akan berpartisipasi aktif dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugasnya.

Karyawan dapat merasa puas dan senang jika bisa menghabiskan sebagian besar waktu, tenaga, dan pikiran untuk pekerjaannya. Kualitas perasaan terhadap pekerjaan berkaitan dengan

kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap individu mengenai pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman baik yang bersifat menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan.

Menurut Noe (2011:203) kepuasan kerja dipengaruhi oleh pekerjaan itu sendiri, dimana menunjukkan apakah suatu pekerjaan itu rutin, membutuhkan inisiatif atau membutuhkan kreativitas. Adanya tuntutan inisiatif dan kreativitas dalam pelaksanaan pekerjaan, membuat secara tidak langsung karyawan harus meluangkan sebagian besar waktu, tenaga, dan pikiran untuk pekerjaannya.

Hal ini merupakan salah satu bagian penting bagi diri individu sehingga keinginan atau harapan dari para karyawan terpenuhi. Setiap karyawan mempunyai keinginan untuk dapat mencapai hasil kerja yang maksimal. Harapan inilah yang nantinya akan mempengaruhi tinggi rendahnya keterlibatan dan partisipasi karyawan dalam melakukan tugasnya.

Keterlibatan dan partisipasi karyawan sebagai sebuah tindakan positif, pemenuhan pekerjaan atau tindakan yang berhubungan dengan keadaan pikiran yang ditandai dengan semangat dan dedikasi. Keterlibatan dan partisipasi karyawan dalam pekerjaan adalah tingkat saat karyawan di perusahaan bersedia untuk bekerja. Karyawan yang memiliki keterlibatan dan partisipasi kerja yang tinggi dapat memberi usaha yang terbaik dalam pekerjaannya, termasuk memberi lebih banyak daripada yang disyaratkan pekerjaan.

Berdasarkan pandangan beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa

keterlibatan dan partisipasi karyawan adalah tingkat dimana seorang karyawan berpartisipasi aktif dan memberi kontribusi dalam organisasi. Logika yang mendasari adalah keterlibatan para karyawan dalam pengambilan keputusan dan meningkatkan otonomi serta kendali karyawan atas kehidupan kerjanya. Karyawan akan menjadi lebih termotivasi, lebih setia pada organisasi, lebih produktif dan lebih puas dengan pekerjaan.

Proses Keterlibatan dan Partisipasi Karyawan

Pada konteks keterlibatan dan partisipasi kerja yang dikemukakan oleh Noe (2011:378), kemungkinan individu untuk terlibat (*involved*) dengan pekerjaan tergantung pada penerimaan bahwa pekerjaan mempunyai potensi untuk memenuhi kebutuhan yang penting. Bila pekerjaan dirasa kurang memberikan kesempatan untuk pemenuhan kebutuhan yang dianggap penting, maka individu akan mengembangkan suatu kecenderungan. Kecenderungan tersebut berupa penarikan upaya kerja dan mengasingkan diri dari pekerjaan (*alienation*).

Pekerjaan dipandang sebagai hal yang penting dan berarti bagi individu sehingga individu memberikan perhatian besar dan sangat memikirkan pekerjaannya yang membuat individu terlibat dengan pekerjaannya.

Proses tersebut mengakibatkan pencapaian sasaran dan tujuan organisasi dan secara psikologis akan menimbulkan rasa sukses yang akan menaikkan harga diri karyawan di mana kondisi ini pada akhirnya akan berpengaruh terhadap peningkatan keterlibatan dan partisipasi kerja.

Faktor Yang Mempengaruhi Keterlibatan dan Partisipasi Karyawan

Faktor-faktor keterlibatan kerja dilihat dari sejauh mana seorang karyawan ikut berpartisipasi dengan seluruh kemampuannya dalam membuat peningkatan kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan. Ada beberapa faktor yang dapat dipakai untuk melihat keterlibatan dan partisipasi kerja seorang karyawan menurut Gibson (2007:214), yaitu :

- a) Aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya
Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan dapat menunjukkan bahwa seorang karyawan terlibat dalam pekerjaannya (*job involvement*). Aktif berpartisipasi adalah perhatian yang dicurahkan seseorang terhadap sesuatu. Dari tingkat atensi inilah dapat diketahui seberapa perhatian dan kepedulian yang dimiliki oleh seorang pekerja.
- b) Menunjukkan pekerjaannya adalah yang utama.
Pada karyawan dapat mewakili tingkat keterlibatan kerjanya. Seorang karyawan yang merasa bahwa pekerjaannya adalah hal yang utama akan selalu berusaha memberi serta melakukan yang terbaik untuk pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya sebagai pusat yang menarik dalam hidup dan pantas untuk diutamakan.
- c) Melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang penting untuk harga diri
Keterlibatan kerja dapat dilihat dari sikap seorang karyawan dalam pikiran mengenai pekerjaannya, dimana seorang karyawan

menganggap pekerjaan itu penting bagi harga dirinya. Harga diri merupakan perpaduan antara kepercayaan diri dan penghormatan diri, mempunyai harga diri yang kuat artinya merasa cocok dengan kehidupan dan penuh keyakinan, yaitu mempunyai kompetensi dan sanggup mengatasi masalah-masalah kehidupan.

Harga diri merupakan evaluasi individu terhadap dirinya sendiri baik secara positif atau negatif. Apabila pekerjaan tersebut dirasa berarti dan sangat berharga baik secara materi dan psikologis bagi karyawan tersebut maka karyawan tersebut akan menghargai dan akan melakukan pekerjaannya sebaik mungkin. Dengan begitu keterlibatan dan partisipasi kerja dapat tercapai, dan karyawan tersebut merasa bahwa pekerjaan mereka penting bagi harga dirinya.

Hakikat Keterlibatan dan Partisipasi Karyawan

Menurut Purnawanto (2008:49), hakikat keterlibatan dan partisipasi karyawan yaitu:

- a) Keterlibatan mental dan emosional

Keterlibatan dan partisipasi ini bukan hanya sekedar kegiatan fisik namun juga mental dan emosional. Bukan hanya keterampilannya tapi juga diri mereka ikut terlibat. Keterlibatan ini bersifat psikologis daripada fisik. Keterlibatan bukan hanya partisipasi dalam pekerjaan tapi juga pertemuan, meminta pendapat, dan lainnya.

- b) Motivasi kontribusi

Keterlibatan dan partisipasi dalam hal ini adalah bagaimana karyawan dapat

memotivasi karyawan yang lain untuk memberikan kontribusi. Mereka diberi kesempatan untuk menyalurkan sumber inisiatif dan kreatifitasnya guna mencapai tujuan organisasi.

c) Tanggung jawab

Keterlibatan dan partisipasi ini mendorong orang-orang untuk meminta tanggung jawab dalam aktifitas kelompok. Ini juga merupakan proses sosial yang mendorong orang-orang menjadi terlibat sendiri dalam organisasi dan mau mewujudkan keberhasilannya.

Komponen Keterlibatan dan Partisipasi Karyawan

Sirait (2007:68) ada 3 komponen keterlibatan dan partisipasi karyawan yang saling terkait yaitu:

a) Aspek Kognitif

Aspek kognitif keterlibatan dan partisipasi karyawan berfokus pada karyawan yang memiliki keyakinan tentang perusahaan, atasan dan kondisi pekerjaan yang dialami.

b) Aspek Emosional

Aspek emosional keterlibatan dan partisipasi karyawan berfokus pada perasaan karyawan serta perilaku positif maupun negatif karyawan terhadap perusahaan, atasan dan kondisi pekerjaan yang dialami.

c) Aspek Perilaku

Aspek perilaku dari keterlibatan dan partisipasi karyawan merupakan komponen nilai tambah bagi perusahaan untuk melihat bagaimana pengaturan waktu karyawan dalam penyelesaian pekerjaan, kemampuan berpikir yang terlihat dari penyelesaian pekerjaan maupun energi yang dikhususkan dalam penyelesaian pekerjaan.

Menurut Mathis (2008:224), indikator

keterlibatan dan partisipasi karyawan adalah sebagai berikut

a) Partisipasi kerja

Partisipasi buah pikiran lebih merupakan partisipasi berupa sumbangan ide, pendapat atau buah pikiran konstruktif, baik untuk menyusun program maupun untuk memperlancar pelaksanaan program dan juga untuk mewujudkannya dengan memberikan pengalaman dan pengetahuan guna mengembangkan pekerjaan yang diikutinya. Dengan adanya partisipasi kerja tersebut diharapkan peranan karyawan akan semakin meningkat dalam dunia kerja, selain itu karyawan juga harus dapat menempatkan diri baik perannya.

b) Tanggung jawab

Tanggung jawab dapat didefinisikan sebagai sebuah kewajiban individu untuk melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan. Walaupun seringkali dibenarkan seorang atasan dalam melaksanakan tugas dapat memberikan otoritasnya kepada bawahan yang dianggap mampu dan mempunyai kualifikasi untuk menjalankannya. Dengan suatu syarat delegasi ini, seorang atasan menyiratkan memberikan hak untuk membuat keputusan dan bertindak atas nama atasannya. Penting untuk dicatat bahwa, ketika beberapa tanggung jawab didelegasikan, atasan tetap bertanggung jawab untuk memantau bahwa semua tanggungjawab, wewenang dilakukan sesuai dengan yang seharusnya tanggung jawab individu harus ditetapkan dan berlaku untuk setiap karyawan di tempat kerja

c) Disiplin kerja

Disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang

tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin sebagai suatu proses bekerja yang mengarah kepada ketertiban dan pengendalian diri.

d) Komitmen kerja

Dalam sebuah perusahaan tentu karyawan dituntut untuk dapat memberikan kinerja terbaik pada perusahaan sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Tetapi kompetensi saja tidak cukup agar karyawan dapat memberikan kinerja terbaiknya dalam pekerjaannya. Selain kompetensi, komitmen kerja bagi karyawan, dosen, guru, pegawai ataupun pekerja juga diperlukan agar mereka memberikan hasil terbaik bagi organisasi atau perusahaan. Seseorang yang tidak memiliki komitmen, sebenarnya ia ahli dalam bidangnya, namun ia bekerja dengan setengah hati. Karyawan yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara total, mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya, ia mengerjakan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

e) Berbagi pengetahuan

Berbagi pengetahuan merupakan salah satu metode atau salah satu langkah dalam siklus Manajemen Pengetahuan yang digunakan untuk memberikan kesempatan kepada anggota suatu kelompok, organisasi, instansi atau perusahaan untuk berbagi pengetahuan yang mereka miliki kepada anggota lainnya dalam suatu tempat kerja. Obyektifikasi pengetahuan adalah proses dimana pengetahuan menjadi realitas obyektif, sehingga pengetahuan tersebut diakui organisasi (komunitas). Internalisasi pengetahuan adalah proses

dimana pengetahuan yang terobjektifikasi tersebut digunakan oleh personal dalam rangka sosialisasi mereka. Internalisasi pengetahuan dilakukan melalui kegiatan pencarian dan menemukan kembali pengetahuan yang tersimpan dalam organisasi. Inovasi dihasilkan dari kombinasi pengetahuan personal, pengetahuan yang dishare oleh kelompok, dan pengetahuan organisasi.

f) Semangat kerja

Semangat kerja adalah sikap individu untuk bekerja sama dengan disiplin dan rasa tanggung jawab terhadap kegiatannya. Semangat kerja juga diartikan sebagai suatu kegiatan dalam melaksanakan pekerjaan secara cepat dan lebih baik menyelesaikan suatu kegiatan. Semangat kerja merupakan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan yang lebih banyak dan lebih baik. Semangat kerja juga merupakan suatu sikap individu atau kelompok terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh. Semangat kerja adalah kemauan dari setiap individu atau kelompok untuk saling bekerja sama dengan giat, disiplin, dan penuh rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tujuan yang telah ditetapkan.

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Noe (2011: 462), mendefinisikan kinerja karyawan adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam). Hariandja (2007:78) mendefinisikan kinerja pada dasarnya

adalah apa yang telah dilakukan atau tidak dilakukan karyawan dalam bentuk hasil kerja. Istijanto (2008:92) mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Beberapa definisi tersebut dapat diketahui bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja baik dari kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai persatuan periode waktu pada pelaksanaan tugas kerjanya seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Cara-cara Meningkatkan Kinerja Karyawan

Menurut Tjiptoherijanto (2008:137) cara-cara untuk meningkatkan kinerja, antara lain:

a) Diagnosis

Diagnosis yang berguna dapat dilakukan secara informal oleh setiap individu yang tertarik untuk meningkatkan kemampuannya dalam mengevaluasi dan memperbaiki kinerja. Teknik – tekniknya dapat berupa: refleksi, mengobservasi kinerja, mendengarkan komentar - komentar orang lain tentang mengapa segala sesuatu terjadi, mengevaluasi kembali dasar - dasar keputusan masa lalu, dan mencatat atau menyimpan catatan harian kerja yang dapat membantu memperluas pencarian manajer penyebab - penyebab kinerja.

b) Pelatihan

Setelah gaya atribusional dikenali dan dipahami, pelatihan dapat membantu manajemen bahwa pengetahuan ini digunakan dengan tepat.

c) Tindakan

Tidak ada program dan pelatihan yang

dapat mencapai hasil sepenuhnya tanpa dorongan untuk menggunakannya. Analisis atribusi kausal harus dilakukan secara rutin sebagai bagian dari tahap - tahap penilaian kinerja formal.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Para pimpinan organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya yang berada di bawah pengawasannya. Secara garis besar, perbedaan kinerja ini disebabkan oleh dua faktor, yaitu faktor individu dan situasi kerja.

Menurut Gibson (2007:16), ada tiga perangkat variabel yang memengaruhi kinerja atau prestasi kerja seseorang, yaitu:

1. Variabel Individual (*Individual Variable*), terdiri dari:
 - a. Kemampuan dan ketrampilan, yaitu kondisi mental dan fisik seseorang dalam menjalankan suatu aktivitas atau pekerjaan.
 - b. Latar Belakang, yaitu kondisi di masa lalu yang mempengaruhi karakteristik dan sikap mental seseorang, biasanya dipengaruhi oleh faktor-faktor keturunan serta pengalaman di masa lalu.
 - c. Demografis, yaitu kondisi kependudukan yang berlaku pada individu atau karyawan, dimana lingkungan sekitarnya akan membentuk pola tingkah individu tersebut berdasarkan adat atau norma sosial yang berlaku.
2. Variabel Organisasi (*Organization Variable*), terdiri dari:
 - a. Sumber daya, yaitu sekumpulan potensi atau kemampuan perusahaan yang dapat diukur

dan dinilai, seperti sumber daya alam dan sumber daya manusia.

- b. Kepemimpinan, yaitu suatu seni mengkoordinasi yang dilakukan oleh pimpinan dalam memotivasi pihak lain untuk meraih tujuan yang diinginkan oleh organisasi.
 - c. Imbalan, yaitu balas jasa yang diterima oleh karyawan atau usaha yang telah dilakukan di dalam proses aktivitas organisasi dalam jangka waktu secara instrinsik maupun ekstrinsik.
 - d. Struktur, yaitu hubungan wewenang dan tanggung jawab antar individu di dalam organisasi dengan karakteristik tertentu dari kebutuhan organisasi.
 - e. Deskripsi Pekerjaan, yaitu *job description* yang diberikan kepada karyawan, apakah karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan *Job Description*.
3. Variabel Psikologis, terdiri dari:
- a. Persepsi, yaitu suatu proses kognitif yang digunakan oleh seseorang untuk menafsirkan dan memahami dunia sekitarnya.
 - b. Sikap, yaitu kesiapsiagaan mental yang dipelajari dan diorganisasi melalui pengalaman dan mempunyai pengaruh tertentu atas cara tanggap seseorang terhadap orang lain.
 - c. Kepribadian, yaitu pola perilaku dan proses mental yang unik yang mencirikan seseorang.
 - d. Belajar, yaitu proses yang dijalani seseorang dari tahap tidak tahu menjadi tahu dan memahami akan sesuatu yang berhubungan dengan organisasi

dan pekerjaan.

- e. Motivasi, yaitu konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang melalui dan mengarahkan perilaku.

Menurut Mathis dan Jackson (2008 : 78), indikator-indikator kinerja yang dapat memberi kontribusi kepada organisasi antara lain:

- a) Kesetiaan
Merupakan tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.
- b) Prestasi Kerja
Merupakan kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c) Ketaatan
Merupakan kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menaati segala ketetapan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku.
- d) Kejujuran
Merupakan ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas, pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.
- e) Kerja Sama
Merupakan kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai

daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

f) Prakarsa

Merupakan kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen.

g) Kepemimpinan

Merupakan kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain (tenaga kerja lain) sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok.

KESIMPULAN

Keterlibatan dan partisipasi karyawan merupakan ukuran derajat seseorang dalam memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap kinerjanya sebagai ukuran harga diri. Keterlibatan dan partisipasi kerja karyawan dapat memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan dalam pencapaian suatu tujuan. Keterlibatan kerja karyawan diharapkan memberikan dampak positif kepada perusahaan dengan memberikan suatu hasil yang dapat memberikan keuntungan, dengan meningkatnya kinerja setiap karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Mathis, Robert L. 2008. *Human Resource Management*. USA: South Western College.

Noe, Raymond A. 2011, *Fundamentals of Human Resource Management*. USA: McGraw-Hill Irwin.

Gibson, James L. et.al. 2007. *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill Irwin.

Purnawanto, Budy. 2008. *Manajemen SDM Berbasis Proses*. Jakarta : Penerbit Grasindo.

Sirait, Justine. 2007. *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Grasindo.

Hariandja, Marihot. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Istijanto. 2008. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Tjiptoherijanto, Prijono. 2008. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: LIPI Press.