

## JOB INVOLVEMENT DALAM PERSPEKTIF MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: STUDI LITERATUR KUALITATIF

Oleh:  
Anik Widiyanti

Universitas Mahakarya Asia  
Jalan Magelang Km.8, Sendangadi, Mlati, Sleman-Daerah Istimewa Yogyakarta 55285

e-mail: anikwidiyanti23@gmail.com

---

### ABSTRACT

*This study aims to examine the role of job involvement from a Human Resource Management (HRM) perspective and its implications for employee performance through a qualitative literature study approach. Job involvement is the level of an individual's psychological attachment to their work, reflected in self-identification, work meaning, and willingness to contribute optimally to the organization. In a dynamic work environment, job involvement becomes a strategic factor in increasing employee productivity and performance sustainability. The research method uses a qualitative literature study by reviewing national and international journal articles, scientific proceedings, and relevant academic books published in the last five years. Data were analyzed using content analysis and thematic synthesis techniques to identify patterns of relationships between HRM practices, job involvement, and employee performance. The results of the study indicate that job involvement plays a key role in bridging HRM practices with improved employee performance. Practices such as job design, training and development, and organizational support have been shown to increase job involvement, which impacts performance, organizational commitment, and innovative behavior. This study concludes that strengthening job involvement needs to be a primary organizational strategy in optimizing human resource management.*

**Keywords:** Job Involvement, Human Resource Management, Employee Performance

---

### ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengkaji peran *job involvement* dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) serta implikasinya terhadap kinerja karyawan melalui pendekatan studi literatur kualitatif. *Job involvement* merupakan tingkat keterikatan psikologis individu terhadap pekerjaannya yang tercermin dari identifikasi diri, makna kerja, dan kesediaan untuk berkontribusi secara optimal dalam organisasi. Dalam lingkungan kerja yang dinamis, keterlibatan kerja menjadi faktor strategis dalam meningkatkan produktivitas dan keberlanjutan kinerja karyawan. Metode penelitian menggunakan studi literatur kualitatif dengan menelaah artikel jurnal nasional dan internasional, prosiding ilmiah, serta buku akademik yang relevan dan diterbitkan dalam lima tahun terakhir. Data dianalisis menggunakan teknik analisis isi dan sintesis tematik untuk mengidentifikasi pola hubungan antara praktik MSDM, *job involvement*, dan kinerja karyawan. Hasil kajian menunjukkan bahwa *job involvement* berperan sebagai variabel kunci yang menjembatani praktik MSDM dengan peningkatan kinerja karyawan. Praktik seperti desain pekerjaan, pelatihan dan pengembangan, serta dukungan organisasi terbukti mampu meningkatkan keterlibatan kerja yang berdampak pada kinerja, komitmen organisasi, dan perilaku inovatif. Penelitian ini

menyimpulkan bahwa penguatan *job involvement* perlu menjadi strategi utama organisasi dalam mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia.

**Kata Kunci:** : *Job Involvement*, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan

---

## PENDAHULUAN

Perubahan cepat dalam lingkungan kerja seperti digitalisasi, struktur organisasi yang lebih fleksibel, dan ketidakpastian kerja mendorong organisasi memperhatikan faktor-faktor psikologis yang mempengaruhi kinerja dan retensi karyawan. Salah satu konstruk psikologis yang sering dibahas dalam literatur Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah *job involvement*, yaitu tingkat keterikatan atau identifikasi individu terhadap pekerjaannya. Konsep ini berakar pada penelitian awal oleh Lodahl & Kejner (1965), yang mengemukakan dimensi keterlibatan karyawan terhadap pekerjaan, dan kemudian dikembangkan kembali oleh peneliti berikutnya seperti R. N. Kanungo (1982). Definisi dan ukuran *job involvement* penting bagi MSDM karena berhubungan erat dengan variabel-variabel organisasi lain seperti kepuasan kerja, *organizational commitment*, dan *turnover intention*.

Perkembangan dunia kerja yang semakin dinamis menuntut organisasi untuk memiliki sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten, tetapi juga memiliki keterlibatan tinggi terhadap pekerjaannya. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia (MSDM), keterlibatan kerja atau *job involvement* menjadi salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. *Job involvement* menggambarkan sejauh mana individu secara psikologis mengidentifikasi diri dengan pekerjaannya, menganggap pekerjaan sebagai bagian penting dalam hidupnya, serta menunjukkan tingkat partisipasi aktif dalam pelaksanaan tugas. *Job involvement refers to the degree to which a person identifies with a job, actively participates in it, and considers performance important to self-worth* (Ngounhort et al., 2024). Karyawan dengan tingkat *job involvement* yang tinggi cenderung memiliki motivasi kerja yang kuat, loyalitas yang lebih baik, serta kontribusi yang optimal terhadap organisasi.

Dalam beberapa dekade terakhir konsep *job involvement* perlu dibedakan dari konsep terkait seperti work engagement yang menekankan energi, dan dedikasi dalam kerja sehingga pemahaman konseptual dan pengukuran menjadi krusial bagi praktisi MSDM yang hendak merancang pengembangan SDM. Perspektif dan bukti empiris baru juga muncul mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *job involvement* serta dampaknya terhadap outcome organisasi. Di era persaingan global dan perubahan organisasi yang cepat, organisasi dituntut untuk mampu mempertahankan karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi. Rendahnya *job involvement* sering kali dikaitkan dengan meningkatnya tingkat absensi, turnover, rendahnya kinerja, serta lemahnya komitmen organisasi. *Job involvement* tinggi, maka seorang karyawan dapat mengenali benar dan memperhatikan jenis pekerjaan yang dilakukan, tingkat kehadiran tinggi, serta *turnover intention* pada karyawan rendah. Begitu pula sebaliknya, apabila *job involvement* rendah, maka seorang karyawan memiliki tingkat absensi tinggi dan kemungkinan besar untuk melakukan *turnover intention* tinggi pula (Patrick et al., 2018). Oleh karena itu, pemahaman yang komprehensif mengenai konsep *job involvement* menjadi penting bagi praktisi dan akademisi MSDM.

Berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji *job involvement* dari berbagai sudut pandang, baik sebagai variabel independen, dependen, maupun variabel mediasi. Namun, masih diperlukan kajian literatur yang secara sistematis merangkum konsep, faktor, dan implikasi *job involvement* dalam perspektif manajemen sumber daya manusia. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam konsep *job involvement* melalui studi literatur kualitatif. Studi literatur kualitatif akan membantu

merumuskan peta konseptual, mengidentifikasi gap penelitian, dan memberi rekomendasi untuk riset dan praktik MSDM (Juniar et al., 2024)

## TINJAUAN PUSTAKA

### *Konsep Job Involvement*

#### 1. Pengertian *Job Involvement*

*Job involvement* pertama kali diperkenalkan oleh Lodahl dan Kejner sebagai tingkat identifikasi psikologis individu terhadap pekerjaan. Individu dengan *job involvement* tinggi memandang pekerjaannya sebagai bagian penting dari identitas dirinya. *Job involvement* adalah tingkat dimana karyawan secara penuh terlibat dalam pekerjaan, mengalokasikan waktu dan energi dengan penuh dedikasi, dan menganggap pekerjaan sebagai aspek penting dalam hidup mereka. Ini melibatkan partisipasi aktif karyawan dengan kesadaran bahwa pekerjaan itu memiliki nilai penting dalam kehidupan mereka dan menjadi fokus utama (Andini & Bangun, 2022)

*Job involvement* merupakan salah satu konsep penting dalam kajian perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia (MSDM). Secara umum, *job involvement* didefinisikan sebagai tingkat sejauh mana individu mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya serta menganggap pekerjaan sebagai bagian penting dari kehidupan dan identitas dirinya. Individu dengan tingkat *job involvement* tinggi cenderung menunjukkan keterikatan emosional, kognitif, dan perilaku terhadap pekerjaan yang dijalani. Menurut Kanungo dalam (Azizah et al., 2024) mendefinisikan *job involvement* sebagai tingkat kepentingan dan keterikatan individu terhadap pekerjaan, yang melibatkan tiga dimensi utama: keterlibatan afektif, yang merujuk pada reaksi emosional terhadap pekerjaan; keterlibatan kognitif, yang melibatkan fokus kognitif terhadap tugas dan tujuan pekerjaan; dan keterlibatan perilaku, yang mengacu pada komitmen terhadap tindakan dan inisiatif dalam pekerjaan.

Dalam perkembangan literatur mutakhir, *job involvement* dipahami bukan hanya sebagai sikap terhadap pekerjaan, tetapi juga sebagai refleksi dari makna kerja bagi individu. *Job involvement* menggambarkan sejauh mana pekerjaan dipersepsikan sebagai sarana aktualisasi diri dan pencapaian nilai personal. Oleh karena itu, *job involvement* sering dikaitkan dengan motivasi intrinsik, kepuasan kerja, dan komitmen terhadap organisasi. Penelitian kontemporer menunjukkan bahwa *job involvement* menjadi faktor penting dalam konteks organisasi modern yang ditandai oleh perubahan cepat, tuntutan kinerja tinggi, dan kebutuhan adaptasi berkelanjutan. Karyawan yang memiliki tingkat *job involvement* tinggi cenderung menunjukkan dedikasi, tanggung jawab, serta kemauan untuk berkontribusi lebih dalam mencapai tujuan organisasi.

#### 2. Dimensi *Job Involvement*

Beberapa literatur menyebutkan bahwa *job involvement* memiliki beberapa dimensi utama, antara lain:

1. Identifikasi terhadap pekerjaan, yaitu sejauh mana individu merasa pekerjaannya penting bagi dirinya.
2. Partisipasi aktif, yaitu keterlibatan langsung dalam pelaksanaan tugas.
3. Kepedulian terhadap hasil kerja, yaitu tanggung jawab terhadap kualitas dan hasil pekerjaan.
4. Makna kerja, yaitu persepsi bahwa pekerjaan memberikan nilai dan arti dalam kehidupan.

### 3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Job Involvement*

Berdasarkan kajian literatur, faktor-faktor yang memengaruhi *job involvement* dapat dikelompokkan menjadi:

1. Faktor individual, seperti usia, masa kerja, nilai kerja, motivasi, dan kepribadian.
2. Faktor pekerjaan, meliputi karakteristik pekerjaan, otonomi, variasi tugas, dan beban kerja.
3. Faktor organisasi, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, sistem penghargaan, dan iklim kerja.

### Pengertian dan ruang lingkup MSDM

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mencakup seluruh praktik dan kebijakan yang dirancang untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan tenaga kerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Dalam literatur kontemporer, MSDM dipandang tidak hanya sebagai fungsi administratif tetapi juga strategi organisasi yang berperan langsung pada peningkatan kinerja karyawan dan keunggulan kompetitif (Indrayani et al., 2025)

Dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), *job involvement* dipandang sebagai salah satu indikator keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia. MSDM tidak hanya berfokus pada aspek administratif, tetapi juga pada pengembangan sikap, perilaku, dan keterikatan psikologis karyawan terhadap organisasi. Praktik MSDM seperti perancangan pekerjaan, pelatihan dan pengembangan, sistem penilaian kinerja, serta pemberian kompensasi yang adil berperan penting dalam membentuk *job involvement*. Desain pekerjaan yang memberikan otonomi, variasi tugas, dan makna kerja terbukti mampu meningkatkan keterlibatan karyawan terhadap pekerjaannya. Demikian pula, sistem pengembangan kompetensi yang jelas mendorong karyawan merasa dihargai dan terlibat secara aktif dalam pekerjaannya.

Dukungan organisasi yang dirasakan karyawan juga menjadi faktor penting dalam membangun *job involvement*. Ketika karyawan merasa organisasi peduli terhadap kesejahteraan dan kontribusinya, mereka cenderung menunjukkan tingkat keterlibatan kerja yang lebih tinggi. Dengan demikian, *job involvement* dapat dipandang sebagai hasil interaksi antara kebijakan MSDM, lingkungan kerja, dan karakteristik individu.

### Pengertian dan Dimensi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja individu yang dapat diukur dan berkaitan dengan tugas yang menjadi tanggung jawabnya serta perilaku ekstra-peran yang mendukung tujuan organisasi. Literatur kontemporer menegaskan dimensi kinerja meliputi kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, inisiatif, dan perilaku pro-organisasi (Indrayani et al., 2025). Kinerja karyawan merupakan salah satu outcome utama yang sering dikaitkan dengan *job involvement*. Karyawan yang memiliki *job involvement* tinggi umumnya menunjukkan kinerja yang lebih baik, baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaan. Hal ini disebabkan oleh tingginya rasa tanggung jawab dan keterikatan emosional terhadap pekerjaan.

Berbagai penelitian dalam lima tahun terakhir menunjukkan bahwa *job involvement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui variabel mediasi seperti komitmen organisasi, *work engagement*, dan motivasi kerja. Karyawan yang merasa pekerjaannya bermakna akan lebih berinisiatif, lebih fokus, dan lebih konsisten dalam menyelesaikan tugas (Imelda & Budiarti, 2024). Dalam konteks organisasi modern, *job involvement* juga berkaitan dengan kemampuan beradaptasi dan perilaku kerja inovatif. Karyawan yang terlibat secara psikologis cenderung lebih terbuka terhadap perubahan, lebih aktif mencari solusi, serta lebih siap menghadapi tuntutan kerja

yang dinamis. Dengan demikian, *job involvement* tidak hanya berdampak pada kinerja individual, tetapi juga pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur kualitatif. Studi literatur yaitu pengkajian data dari berbagai buku referensi serta hasil penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian untuk mendapatkan landasan teori dari masalah yang di akan teliti. Studi literatur disebut sebagai penelitian perpustakaan atau penelitian pustaka (A. Munib, 2021). Studi literatur kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami, mengkaji, dan mensintesis konsep serta temuan empiris terkait *job involvement* dalam perspektif manajemen sumber daya manusia (MSDM), khususnya kaitannya dengan kinerja karyawan, tanpa melakukan pengumpulan data primer secara langsung. Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti untuk melakukan interpretasi mendalam terhadap konsep, pola hubungan antarvariabel, serta dinamika teoritis yang berkembang dalam literatur ilmiah. Dengan demikian, penelitian ini tidak berfokus pada pengujian hipotesis statistik, melainkan pada pemaknaan, integrasi, dan interpretasi temuan penelitian terdahulu.

### Sumber Data dan Jenis Data Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder, yang diperoleh dari berbagai sumber pustaka ilmiah, meliputi:

1. Artikel jurnal nasional terakreditasi (SINTA 1–4),
2. Artikel jurnal internasional bereputasi,
3. Prosiding ilmiah yang relevan,
4. Buku teks dan referensi akademik yang berkaitan dengan *job involvement*, MSDM, dan kinerja karyawan.

Literatur yang dikaji dibatasi pada publikasi dalam rentang lima tahun terakhir (2021–2025) untuk memastikan relevansi dan kebaruan kajian sesuai dengan perkembangan ilmu MSDM dan perilaku organisasi.

### Teknik Penelusuran dan Pengumpulan Data

Studi literatur penelusuran dan pengumpulan data dilakukan secara sistematis melalui beberapa basis data akademik, antara lain: Google Scholar, Garuda (Garba Rujukan Digital), Neliti, Portal jurnal perguruan tinggi.

### Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan Analisis Isi (*Content Analysis*) dengan pendekatan *thematic analysis*. Analisis isi adalah teknik yang digunakan untuk menganalisis konten dari teks atau media lain guna menemukan pola atau tema tertentu (Fatimah et al., 2025). Tahapan analisis data meliputi:

1. Identifikasi literatur  
Peneliti mengumpulkan dan mengelompokkan artikel sesuai kriteria inklusi.
2. Klasifikasi tema  
Literatur diklasifikasikan berdasarkan fokus pembahasan, seperti:  
Definisi dan konsep *job involvement*, faktor-faktor yang memengaruhi *job involvement*, peran *job involvement* dalam MSDM, hubungan *job involvement* dengan kinerja karyawan, operan mediator dan moderator.

3. Sintesis tematik

Peneliti membandingkan dan mengintegrasikan temuan antar penelitian untuk menemukan pola, kesamaan, perbedaan, serta kecenderungan hasil penelitian.

4. Interpretasi dan penarikan kesimpulan

Hasil sintesis digunakan untuk merumuskan kesimpulan konseptual serta implikasi teoretis dan praktis bagi pengelolaan MSDM.

### Keabsahan Data Penelitian

1. Keabsahan data dalam studi literatur kualitatif ini dijaga melalui:
2. Kredibilitas sumber, dengan memilih literatur dari jurnal bereputasi dan terakreditasi,
3. Triangulasi sumber, yaitu membandingkan temuan dari berbagai penelitian dan konteks organisasi,
4. Konsistensi analisis, dengan menggunakan kriteria analisis yang sama pada setiap artikel yang dikaji,
5. Transparansi prosedur, dengan menjelaskan secara rinci proses pencarian, seleksi, dan analisis literatur.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Hasil Studi Literatur

Berdasarkan proses penelusuran dan seleksi literatur sebagaimana dijelaskan pada Bab III, diperoleh sejumlah artikel ilmiah yang relevan dengan topik *job involvement* dalam perspektif manajemen sumber daya manusia (MSDM) serta hubungannya dengan kinerja karyawan. Literatur yang dianalisis mencakup penelitian nasional dan internasional dalam kurun waktu lima tahun terakhir. Hasil analisis isi dan sintesis tematik menunjukkan bahwa *job involvement* diposisikan sebagai variabel psikologis kunci yang menjembatani praktik MSDM dengan berbagai outcome organisasi, khususnya kinerja karyawan. Temuan penelitian secara umum menunjukkan pola hubungan yang relatif konsisten, meskipun terdapat variasi konteks, metode, dan model analisis yang digunakan oleh para peneliti.

a. *Job Involvement* Sebagai Konstruk Psikologis Dalam MSDM

Hasil kajian menunjukkan bahwa *job involvement* dipahami sebagai bentuk keterikatan psikologis individu terhadap pekerjaannya, yang tercermin dari tingkat identifikasi diri, makna kerja, dan kesediaan untuk berinvestasi secara kognitif maupun emosional dalam pekerjaan. Penelitian yang dikaji menegaskan bahwa *job involvement* berbeda dari kepuasan kerja maupun *work engagement*, meskipun saling berkaitan. Penelitian oleh (Srimulyani, 2023) menegaskan bahwa *job involvement* berperan sebagai fondasi psikologis yang mendorong kapasitas belajar dan adaptasi karyawan, khususnya melalui peningkatan learning agility. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa *job involvement* bukan sekadar sikap pasif terhadap pekerjaan, melainkan kondisi psikologis aktif yang mendorong perilaku pengembangan diri. Sejalan dengan itu, (Anindyta & Anggraini, 2022) menunjukkan bahwa *job involvement* berkontribusi pada persepsi kualitas kehidupan kerja, yang menandakan bahwa keterlibatan kerja juga berkaitan dengan aspek kesejahteraan psikologis karyawan. dengan demikian, dari perspektif msdm, *job involvement* dapat dipandang sebagai indikator kesehatan psikologis hubungan antara individu dan pekerjaannya.

b. *Peran Praktik MSDM Dalam Membentuk Job Involvement*

Hasil sintesis literatur menunjukkan bahwa praktik MSDM memiliki peran signifikan dalam membentuk dan memperkuat *job involvement* karyawan. beberapa praktik yang

paling sering diidentifikasi dalam literatur antara lain desain pekerjaan, pengembangan karyawan, dukungan organisasi, dan sistem penghargaan. Penelitian oleh (H. Sjahrudin, et.al, 2025) menunjukkan bahwa otonomi kerja sebagai bagian dari desain pekerjaan berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja, khususnya dalam konteks kerja jarak jauh. Hal ini menunjukkan bahwa ketika MSDM mampu menciptakan pekerjaan yang bermakna dan memberi ruang kontrol kepada karyawan, tingkat *job involvement* cenderung meningkat.

Selain itu, berbagai penelitian menekankan pentingnya *perceived organizational support* dalam membangun *job involvement*. Ketika karyawan merasa organisasi peduli terhadap kesejahteraan dan kontribusinya, mereka cenderung menginternalisasi pekerjaan sebagai bagian dari identitas dirinya. Temuan ini menegaskan bahwa *job involvement* tidak muncul secara individual semata, melainkan dibentuk melalui interaksi antara kebijakan MSDM dan pengalaman kerja karyawan.

c. *Hubungan Job Involvement dengan Kinerja Karyawan*

Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa *job involvement* memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Karyawan dengan tingkat *job involvement* tinggi cenderung menunjukkan kinerja peran (*in-role performance*) yang lebih baik, disiplin kerja yang tinggi, serta inisiatif dalam menyelesaikan tugas. Penelitian oleh (Azizah et al., 2024) menunjukkan bahwa *job involvement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui mediasi *affective commitment*. Temuan ini mengindikasikan bahwa keterlibatan kerja mendorong keterikatan emosional terhadap organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas kinerja. Sementara itu, (Srimulyani, 2023) menemukan bahwa pengaruh *job involvement* terhadap kinerja inovatif (*innovative work behavior*) dimediasi secara penuh oleh *learning agility*. Artinya, *job involvement* mendorong karyawan untuk terus belajar dan beradaptasi, dan kemampuan inilah yang kemudian menghasilkan kinerja inovatif. Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa *job involvement* bukan satu-satunya faktor penentu kinerja, tetapi bekerja melalui mekanisme psikologis tertentu.

d. *Job Involvement Sebagai Variabel Mediasi Dalam Model MSDM–Kinerja*

Salah satu temuan penting dari studi literatur ini adalah peran *job involvement* sebagai variabel mediasi antara praktik MSDM dan kinerja karyawan. beberapa penelitian menunjukkan bahwa kebijakan MSDM seperti pelatihan, pengembangan karier, dan desain pekerjaan tidak secara otomatis meningkatkan kinerja apabila tidak diikuti oleh peningkatan *job involvement*. Pada penelitian (Joko et al., 2023) menunjukkan bahwa *job involvement* berkontribusi pada peningkatan komitmen organisasi dan penurunan *turnover intention*. Secara tidak langsung, stabilitas tenaga kerja yang dihasilkan dari tingginya *job involvement* berdampak positif terhadap kinerja organisasi. Temuan ini memperkuat argumen bahwa *job involvement* merupakan mekanisme psikologis yang menjembatani kebijakan MSDM dengan outcome kinerja. Dengan demikian, pembahasan ini menegaskan bahwa upaya peningkatan kinerja karyawan melalui MSDM akan lebih efektif apabila difokuskan pada penciptaan kondisi kerja yang mendorong keterlibatan psikologis karyawan terhadap pekerjaannya.

2. Sintesis Tematik Dan Diskusi Kritis

Berdasarkan hasil kajian, dapat disintesis bahwa terdapat tiga tema utama dalam penelitian *job involvement* lima tahun terakhir, yaitu:

1. *Job involvement* sebagai kondisi psikologis inti dalam MSDM,
2. Peran praktik msdm sebagai antecedent *job involvement*,
3. *Job involvement* sebagai penghubung antara MSDM dan kinerja karyawan.

Namun demikian, pembahasan kritis terhadap literatur juga menunjukkan beberapa keterbatasan. Mayoritas penelitian yang dikaji masih menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain potong lintang (*cross-sectional*), sehingga belum mampu menjelaskan dinamika pembentukan *job involvement* secara mendalam. Selain itu, kajian kualitatif yang menggali pengalaman subjektif karyawan terkait makna kerja dan keterlibatan masih relatif terbatas. Oleh karena itu, studi literatur kualitatif ini memberikan kontribusi dengan menyatukan temuan-temuan empiris yang tersebar dan menyoroti pentingnya pendekatan interpretatif dalam memahami *job involvement* sebagai fenomena psikologis dan organisasional.

### 3. Implikasi Hasil Penelitian

Hasil dan pembahasan ini memberikan implikasi penting, baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, penelitian ini memperkuat posisi *job involvement* sebagai variabel kunci dalam model MSDM–kinerja. Secara praktis, hasil ini menyarankan agar praktisi MSDM tidak hanya berfokus pada kebijakan struktural, tetapi juga pada penciptaan pengalaman kerja yang bermakna dan mendukung keterlibatan psikologis karyawan.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil kajian pustaka dan pembahasan terhadap berbagai penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa ;

1. *Job involvement* merupakan konstruk psikologis yang memiliki peran strategis dalam perspektif manajemen sumber daya manusia (MSDM).
2. *Job involvement* mencerminkan tingkat keterikatan psikologis individu terhadap pekerjaannya, yang ditandai dengan identifikasi diri, makna kerja, serta kesediaan untuk berinvestasi secara kognitif dan emosional dalam pelaksanaan tugas.
3. Hasil sintesis literatur menunjukkan bahwa *job involvement* tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai praktik MSDM, seperti desain pekerjaan, pengembangan karyawan, dukungan organisasi, serta sistem penghargaan yang adil. Praktik MSDM yang mampu menciptakan pekerjaan yang bermakna, memberikan otonomi, dan mendukung pengembangan individu terbukti dapat meningkatkan tingkat *job involvement* karyawan.
4. Selanjutnya, kajian ini juga menegaskan bahwa *job involvement* memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui variabel mediasi seperti komitmen organisasi, *work engagement*, dan kemampuan adaptif. Karyawan dengan tingkat *job involvement* tinggi cenderung menunjukkan kinerja peran yang lebih baik, perilaku kerja inovatif, serta tingkat retensi yang lebih tinggi. Dengan demikian, *job involvement* berfungsi sebagai mekanisme psikologis yang menjembatani praktik MSDM dengan pencapaian kinerja karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Melalui pendekatan studi literatur kualitatif, penelitian ini memberikan pemahaman komprehensif mengenai posisi *job involvement* sebagai variabel kunci dalam pengelolaan sumber daya manusia, sekaligus mengidentifikasi pola temuan, kesenjangan penelitian, dan arah pengembangan kajian di masa mendatang.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, beberapa saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:



### Saran Teoritis

Penelitian selanjutnya secara teoritis disarankan untuk:

1. Mengembangkan studi kualitatif atau longitudinal guna menggali proses pembentukan *job involvement* secara lebih mendalam dari perspektif subjektif karyawan.
2. Mengkaji *job involvement* dalam berbagai konteks sektor dan budaya organisasi untuk memperkaya pemahaman mengenai faktor kontekstual yang mempengaruhi keterlibatan kerja.
3. Mengintegrasikan *job involvement* dalam model konseptual MSDM yang lebih komprehensif dengan mempertimbangkan peran mediator dan moderator secara simultan.

### Saran Praktis

Bagi praktisi MSDM dan pengelola organisasi, disarankan untuk:

1. Merancang kebijakan MSDM yang berfokus pada penciptaan pekerjaan yang bermakna, menantang, dan memberikan ruang otonomi bagi karyawan.
2. Meningkatkan dukungan organisasi melalui komunikasi yang terbuka, kepemimpinan yang suportif, serta sistem penghargaan yang adil dan transparan.
3. Mengintegrasikan upaya peningkatan *job involvement* sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja karyawan dan keberlanjutan organisasi.

### Saran Metodologis

Peneliti berikutnya disarankan untuk mengombinasikan pendekatan studi literatur dengan penelitian empiris, baik kuantitatif maupun kualitatif, sehingga dapat menguji dan memperdalam temuan konseptual yang dihasilkan dari kajian literatur ini. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta menjadi referensi bagi peneliti dan praktisi dalam memahami dan mengelola *job involvement* sebagai faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Anindyta, A., & Anggraini, D. (2022). *Job Involvement And Quality Of Work Life Among Non-Permanent Teachers*. Jurnal Penelitian Psikologi 13(1), 1–9. <https://media.neliti.com/media/publications/479947-job-involvement-and-quality-of-work-life-1dd950e4.pdf>.
- Andini I & Bangun W. (2022). *Pengaruh Job Involvement dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Dan Manajemen 14(3), 400-408. <https://ejournal.urindo.ac.id/index.php/administrasimanajemen/article/view/3979>
- Alsafadi, Y., & Altahat, S. (2021). *Human Resource Management Practices and Employee Performance: The Role of Job Satisfaction*. Journal of Asian Finance, Economics and Business.16(2), 418-44. [https://www.researchgate.net/publication/348481834\\_Human\\_Resource\\_Management\\_Practices\\_and\\_Employee\\_Performance\\_The\\_Role\\_of\\_Job\\_Satisfaction](https://www.researchgate.net/publication/348481834_Human_Resource_Management_Practices_and_Employee_Performance_The_Role_of_Job_Satisfaction)
- Azizah, A. N., & Rozaq, K. (2024). *Pengaruh Work-Life Balance Dan Job Involvement Terhadap In-Role Performance (Affective Commitment Mediator)*. Jurnal Ilmu Manajemen (Unesa). 12(3), 720–734

[https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/download/32235/12001/112993?utm\\_source=chatgpt.com](https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/download/32235/12001/112993?utm_source=chatgpt.com)

- Burhanudin, B. (2023). *The Effect of Job Involvement, Job Satisfaction, and Work Environment on Job Performance*. Asian Journal of Management, Entrepreneurship and Social Science. 3(1), 633-645  
<https://ajmesc.com/index.php/ajmesc/article/view/289>
- Fatimah S, Zen N, Fitriasia H.F & Azmi (2025) *Literatur Riview dan Metodologi Ilmu Pengetahuan Khusus*. 5(1), 41-48. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/17407>
- H. Sjahruddin (2024). *Dampak Job Involvement terhadap Job Outcomes: Peran Mediasi Work Engagement*. Jurnal DMS / prosiding
- Hadi, I. S., & Harahap, F. (2025). *Job Autonomy and Job Involvement: Do They Influence Each Other in the Work From Home System?* Psikoneo (e-journal). (hlm. 1–10). <https://e-journals.unmul.ac.id/index.php/psikoneo/article/download/21646/pdf>
- Hennyta, V., & Sudibjo, N. (2024). *The Influence of Perceived Organizational Support, Transformational Leadership, and Work Motivation on Teacher Performance*. Eduvest — Journal of Universal Studies, 4(10), 8945–8960. HTML: <https://eduvest.greenvest.co.id/index.php/edv/article/view/34670>
- Imelda D.Q & Budiarti I.N (2024) *Peran Job Involvement sebagai Variabel Mediasi dalam Pengaruh Servant Leadership terhadap Kinerja Karyawan di CV Water Mustika Jaya*, Jurnal EKOMA. 3(5), 2835-2847. <https://ulilalbabinstitute.id/index.php/EKOMA/article/view/5023>
- Indrayani, T. I., Fermayani, R., Egim, A. S., Chen, L., & Andra, Y. (2025). *Do Human Resource Management Practices Improve Employee Performance? The Mediation Role of Job Satisfaction in Indonesian MSMEs*. Jurnal Manajemen Bisnis, 16(2), 418–441. HTML/Info: <https://journal.umy.ac.id/index.php/mb/article/view/26310>
- Munib F.A (2021) *Studi literatur: Efektivitas Model kooperatif Tipe Coursei Reviewi Horay dalam Pembelajaran Di Sekolah Dasar*. 7(1), 160-172. <https://ojs.unpkediri.ac.id/index.php/pgsd/article/view/16154>
- Marwan, M. (2024). *Effects of HRM Practices on Employee Innovative Behaviour and Performance*. EcoJoin / Jurnal (artikel terapan) <https://www.ecojoin.org/index.php/EJM/article/download/1796/1048/8788>
- Ngounhort H, Chanveasna Uk, Kirivadid K & Veasna S *The Antecedents and Consequences of Job Satisfaction on Teachers' Job Retention in HEI, Cambodia*. 12, 1-33  
<https://www.scirp.org/journal/jss>
- Patrick A. (2018) *Pengaruh Job Involvement Dan Job Characteristic Terhadap Turnover Intention Pada PT Mustika Lestari Indonesia*. 6(2), <https://www.neliti.com/id/publications/287244/pengaruh-job-involvement-dan-job-characteristic-terhadap-turnover-intention-pada>

- Sinaga, W. S. (2024). *Pengaruh HRM Practice, Individual Innovation Capability, dan Job Satisfaction terhadap Employee Performance*. Jurnal CRMJ (Unihaz) [https://journals.unihaz.ac.id/index.php/crmj/en/article/view/4846?utm\\_source=chatgpt.com](https://journals.unihaz.ac.id/index.php/crmj/en/article/view/4846?utm_source=chatgpt.com)
- Srimulyani, V. A. (2023). *Job Involvement and Innovative Work Behavior: The Role of Learning Agility as Mediation*. Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta. 18(02), 218–230. (lihat hlm. 227–229) [https://ejurnal.bunghatta.ac.id/index.php/JMN/article/download/23157/18911/69846?utm\\_source=chatgpt.com](https://ejurnal.bunghatta.ac.id/index.php/JMN/article/download/23157/18911/69846?utm_source=chatgpt.com)
- Utomo, H. J. N., Suratna, & Septyani, A. F. (2025). *The Effect of Job Involvement and Job Stress on Organizational Commitment and Turnover Intention*. Atlantis Press (prosiding) 1–8. <https://www.atlantis-press.com/proceedings/jicsps-23/126007817>
- Zuhruf, L. C. (2023). *The Effect of Job Involvement and Job Insecurity on Employee Performance*. 18(2), <https://ijler.umsida.ac.id/index.php/ijler/article/view/888>