

**ANALISIS PENGARUH INOVASI, BUDAYA ORGANISASI DAN MODAL PSIKOLOGI
TERHADAP KETERLIBATAN KARYAWAN YANG BERDAMPAK PADA KINERJA
KARYAWAN PT BANDENG JUWANA ERLINA SEMARANG**

MochAlifudinSubchan¹⁾, Dheasey Amboningtyas²⁾, Andi Tri Haryono³⁾, Leonardo Budi⁴⁾

¹⁾MahasiswaJurusanManajemenFakultas Ekonomika dan BisnisUniversitasPandanaran Semarang

^{2), 3), 4)}Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran
Semarang

ABSTRACT

This research is motivated by the competitive conditions of businesses in tourism from time to time even stronger, Advanced Research aims to manguji whether innovation, organizational culture and capital psychological effect on the performance of employees with employee involvement as an intervening variable is done in Bandeng Juwana Erlina located in the City Semarang. In this method of research using purposive sampling of 110 respondents employees Bandeng Juwana Erlina Semarang and analyzed using multiple linear regression with SPSS version 17. Hasil showed that the variables of innovation has a significant positive effect most to the involvement of employees compared with the variable of organizational culture and psychological capital. Hypothesis testing using t test showed that the variables of innovation, organizational culture and psychology of capital towards employee engagement impact on employee performance is acceptable and significant positive effect. While testing the coefficient of determination shows that innovation, organizational culture and psychology capital 51.1% have influence on employee engagement, employee engagement while 46.7% have an influence on performance.

Keywords: innovation, organizational culture, psychology capital, employee engagement, performance

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kondisi persaingan bisnis dibidang pariwisata yang dari waktu ke waktu semakin kuat, Peneliti ini bertujuan untuk manguji apakah inovasi, budayaorganisasi dan modal psikologiberpengaruh terhadap kinerja karyawandengan keterlibatankaryawan sebagai variabel intervening yang dilakukan di Bandeng JuwanaErlina yang terletak di KotaSemarang. Dalam metode ini penelitian menggunakan metode *purposive sampling* terhadap 110 orang responden karyawan Bandeng Juwana Erlina Semarang dan dianalisa menggunakan regresi linier berganda dengan aplikasi SPSS versi 17. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel inovasi mempunyai pengaruh positif signifikan paling besar terhadap keterlibatankaryawan dibandingkan dengan variabel budayaorganisasi dan modal psikologi. Pengujian hipotesis menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel inovasi, budayaorganisasi dan modal psikologiterhadapketerlibatankaryawan yang berdamppadakerjakaryawandapat diterima dan berpengaruh positif signifikan. Sedangkan pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa inovasi, budayaorganisasi dan modal psikologi mempunyai pengaruh 51,1% terhadap keterlibatankaryawan, sedangkan keterlibatankaryawan mempunyai pengaruh 46,7% terhadap kinerja.

Kata Kunci : inovasi, budayaorganisasi, modal psikologi, keterlibatankaryawan, kinerja

PENDAHULUAN

Produk andalan dari Bandeng Juwana Elrina adalah Bandeng Duri Lunak yang diproses dari bandeng pilihan sehingga menghasilkan suatu produk yang

berkualitas. Selain itu, Bandeng Juwana Elrina tidak hanya menyediakan Bandeng Duri Lunak saja, melainkan aneka produk olahan lainnya dengan bahan dasar bandeng seperti Otak-otak Bandeng, Bandeng Asap,

Bandeng Asap Boneles, Bandeng Teriyaki, Bandeng Pepes, dan Bandeng dalam Sangkar. Untuk menambah kenyamanan berbelanja Bandeng Juwana Elrina juga membuka Warung Bandeng Juwana di lantai dua yang menyajikan berbagai macam masakan dengan bahan dasar bandeng.

Marcoulides dan Heck (1993) dalam Brahmasari (2004:16) mengemukakan bahwa budaya organisasi sebagai suatu konsep dapat menjadi suatu sarana untuk mengukur kesesuaian dari tujuan organisasi, strategi dan organisasi tugas, serta dampak yang dihasilkan. Tanpa ukuran yang valid dan reliabel dari aspek kritis budaya organisasi, maka pernyataan tentang dampak budaya pada kinerja akan terus Brahmasari: Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi 127 berdasarkan pada spekulasi, observasi personal dan studi kasus.

Produsen makanan Bandeng Juwana Elrina Group dengan salah satu produknya yaitu bandeng duri lunak yang diberi nama Bandeng Juwana, dimana tidak luput dalam menghadapi situasi persaingan yang sama, dan perlu adanya strategi guna mengatasi permasalahan tersebut. Demikian juga pendapatan yang diraih oleh Bandeng Juwana Erlina Semarang tidak selalu mengalami kenaikan. Beberapa tahun terakhir ini pendapatan perusahaan mengalami penurunan. Adapun data penjualan di Bandeng Juwana Elrina Semarang selama tiga tahun terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1 Data Produksi Bandeng Juwana Elrina Semarang (kg)

BULAN	2014	2015	2016
Januari	14.438,1	14.959,48	20.083,78
Februari	13.697	13.350,98	19.261,43
Maret	16.719,55	13.912,65	21.240,69
April	16.151,24	15.860,06	24.176,87
Mei	22.034,4	17.357,65	32.161,4
Juni	20.796,77	19.543,19	35.900,69
Juli	21.194,74	22.233,25	62.602,03

Agustus	20.407,5	17.274,95	32.572,88
September	16.615,92	14.929,43	45.634,12
Oktober	17.176,89	16.351,4	33.185,41
November	15.203,18	15.708,08	34.932,74
Desember	19.218,77	20.673,23	43.655,79
Jumlah	213.654,1	202.154,4	405.407,79

(Sumber : Bagian Produksi 2016)

Berdasarkan tabel diatas dapat terlihat bahwa produksi di Bandeng Juwana Elrina Semarang mengalami naik turun dari tahun ke tahun. Produksi pada tahun 2015 mengalami penurunan sebesar 11.499,7 kg dari tahun 2013. Dan pada tahun 2016 mengalami kenaikan produksi sebesar 203.253,39 kg dari tahun 2015. Hal ini harus diperhatikan oleh perusahaan untuk lebih melayani keinginan konsumen di Bandeng Juwana Elrina Semarang. Dari waktu ke waktu pendapatan yang diraih oleh Bandeng Juwana Erlina Semarang tidak selalu mengalami kenaikan. Beberapa tahun terakhir ini pendapatan perusahaan mengalami penurunan khususnya pada tahun 2015. Hal ini disebabkan oleh adanya faktor-faktor yang berhubungan dengan produksi di Bandeng Juwana Erlina Semarang.

Inovasi

Secara umum, inovasi berarti suatu ide, produk, informasi teknologi, kelembagaan, perilaku, nilai-nilai, dan praktik-praktik baru yang belum banyak diketahui, diterima, dan digunakan atau diterapkan oleh sebagian besar warga masyarakat dalam suatu lokalitas tertentu, yang dapat digunakan atau mendorong terjadinya perubahan-perubahan di segala aspek kehidupan masyarakat demi terwujudnya perbaikan mutu setiap individu dan seluruh warga masyarakat yang bersangkutan.

Kreativitas dan inovasi yang terbentuk pada diri seseorang merupakan proses pembentukan potensi-potensi bagi dirinya. Cara yang dapat dilakukan untuk pengembangan kreativitas dan inovasi, yaitu dengan melihat, melakukan, dan berlatih. Untuk mengembangkan kreativitas yang ada

dalam diri kita, perlu melihat apa yang ingin kita kerjakan. Misalnya, kamu melihat banyak botol plastik dari kemasan air minum dibuang tanpa dimanfaatkan lagi. Mulai terpikir dan tergerak hatimu untuk memanfaatkan botol plastik tersebut, dan mengubahnya menjadi beberapa bentuk lain, seperti pot bunga, penutup kue, dan sejenisnya. Tindakan ini sudah termasuk kreativitas. Mungkin hasil awal yang diperoleh belum sempurna, namun dengan berlatih dan terus melakukan perubahan akan diperoleh bentuk yang diinginkan dan bernilai jual yang tinggi.

Budaya Organisasi

Seperti halnya pengertian motivasi dan kepemimpinan, pengertian budaya organisasi banyak diungkapkan oleh para ilmuwan yang merupakan ahli dalam ilmu budaya organisasi, namun masih sedikit kesepahaman tentang arti konsep budaya organisasi atau bagaimana budaya organisasi harus diobservasi dan diukur (Brahmasari, 2004). Lebih lanjut Brahmasari (2004:16) mengemukakan bahwa hal tersebut dikarenakan oleh kurangnya kesepahaman tentang formulasi teori tentang budaya organisasi, gambarnya, dan kemungkinan hubungannya dengan dampak kinerja.

PsyCap (Modal Psikologi)

Psychological Capital (Modal Psikologi) lebih dikenal dengan istilah PsyCap, merupakan gabungan konsep human capital (O'Leary *et al*, dalam Avolio & Luthans, 2005) dan social capital (Adler & Kwon, 2002, dalam Avolio & Luthans, 2005). Konsep PsyCap dalam level individu, bertujuan untuk mendorong pertumbuhan dan kinerja individu. Dalam level organisasi mendorong organisasi memperoleh keuntungan kompetitif melalui investasi / pengembangan kinerja karyawan (Luthans, & Avolio, 2003; Luthans *et al*, 2006, dalam Avolio & Luthans, 2005). Kunci utama PsyCap antara lain: (1) Didasarkan atas paradigma psikologi positif (pentingnya semangat positif dan kekuatan / daya juang manusia). (2) Termasuk di dalamnya keadaan psikologis berdasarkan perilaku organisasi positif. (3) Melampaui human capital dan social capital. (4) Melibatkan investasi dan pengembangan untuk kembali menghasilkan peningkatan kinerja dan menghasilkan keunggulan kompetitif. (Avolio & Luthans, 2005).

Secara singkat percaya diri dalam hal ini bersifat karakter karena itu ia ditujukan untuk tugas spesifik dan dapat dilatih dan dikembangkan. Percaya diri yang rendah, dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan, dan percaya diri yang makin meningkat akan menghasilkan kinerja yang meningkat pula.

Keterlibatan karyawan

Kinerja dipengaruhi oleh karakteristik individu (kemampuan dan keterampilan, kepribadian, persepsi, sikap, pengalaman, jenis kelamin, umur, ras, ciri, dan kapasitas belajar) dan lingkungan kerjanya (struktur organisasi, desain pekerjaan, kebijakan, aturan-aturan, penghargaan, dan sanksi serta sumber daya). Kinerja adalah penampilan hasil usaha pegawai baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Penilaian kinerja melalui penilaian sendiri (self assesment) merupakan pendekatan yang paling umum untuk mengukur dan memahami perbedaan individu. Penilaian kinerja pegawai menurut Departemen Kesehatan Republik Indonesia tahun 2000 merupakan alat yang menumbuhkan motivasi untuk menumbuhkan dan memperbaiki kinerja yang kurang dengan menunjukkan kemampuan terbaiknya.

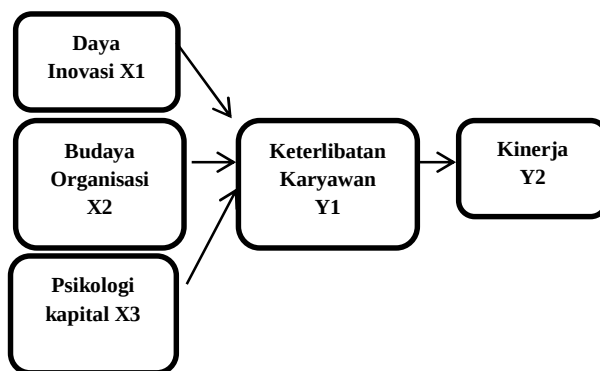
Instrumen ini dipakai untuk kelengkapan penggunaan DP3 pada dinas kesehatan. Setiap individu mempunyai jati diri yang khas dan sedikitnya mempunyai delapan faktor yaitu (1) karakteristik biografikal yang meliputi umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan dan masa kerja; (2) kepribadian yang meliputi keturunan, pengalaman dan situasi; (3) persepsi yang meliputi diri yang bersangkutan sendiri, sasaran, persepsi dan situasi; (4) kemauan belajar; (5) nilai-nilai yang dianut meliputi sumber orang tua, sumber masyarakat sekitar, sumber teman-teman dan sumber dirinya sendiri; (6) sikap yang meliputi sumber orang tua, sumber guru dan teman-teman; (7) kepuasan kerja yang meliputi pekerjaan yang penuh tantangan, penerapan sistem penghargaan yang adil, kondisi yang mendukung dan sikap rekan sekerja; serta (8) kemampuan yang meliputi fisik dan mental.

Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang

berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:71).

Gambar 1
Kerangka Pemikiran Teoritis



Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. H_1 : Inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan pekerja di PT Bandeng Juwana Erlina. .
2. H_2 : Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan pekerja di PT Bandeng Juwana Erlina. .
3. H_3 : Modal Psikologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan pekerja di PT Bandeng Juwana Erlina. .
4. H_4 : Inovasi ,Budaya Organisasi ,Modal Psikologi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan pekerja di PT Bandeng Juwana Erlina.

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009:99). Pada

penelitian ini variabel penelitian dibedakan menjadi 3 (tiga) yaitu :

1. Variabel independen
2. Variabel intervening
3. Variabel dependen atau variabel terikat

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja karyawan produksi Bandeng Juwana Erlina Semarang yang berjumlah 110 orang.

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja karyawan produksi Bandeng Juwana Erlina Semarang yang berjumlah 110 orang.

Berdasarkan Sugiyono dan Hair (1998:123) menggunakan sampel populasi.

Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang didapat dari sumber pertama, baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti (Sugiyono, 2012:42)

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket atau kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2012:199).

Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji instrumen (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (multikolonieritas, heteroskedastisitas dan normalitas), analisis regresi linier berganda, pengujian *goodness of fit* (uji t dan uji F) serta koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji instrumen yang dilakukan berupa :

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan item-item pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel (Ghozali, 2007). Hasil rentang masing masing variabel dari uji validitas pada tiap item pertanyaan dapat dilihat pada Tabel 4.12.

Tabel 2
Uji Validitas

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
inovasi (X₁)			
X1.1	0.626	0.1698	Valid
X1.2	0.702	0.1698	Valid
X1.3	0.699	0.1698	Valid
X1.4	0.573	0.1698	Valid
Budaya organisasi (X₂)			
X2.1			
X2.2			
X2.3	0.727	0.1698	Valid
	0.735	0.1698	Valid
	0.752	0.1698	Valid
Modal psikologi (X₃)			
X3.1			
X3.2	0.707	0.1698	Valid
X3.3	0.775	0.1698	Valid
	0.732	0.1698	Valid
Keterlibatan karyawan (Y₁)			
Y1.1			
Y1.2	0.747	0.1698	Valid
Y1.3	0.788	0.1698	Valid
	0.732	0.1698	Valid
Kinerja (Y₂)			
Y2.1	0.723	0.1698	Valid
Y2.2	0.754	0.1698	Valid
Y2.3	0.778	0.1698	Valid
Y2.4	0.699	0.1698	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Hasil uji validitas dari masing-masing variabel didapatkan bahwa tidak ada skor r hitung yang lebih kecil dari 0,1698 (r tabel). Hal ini menunjukkan bahwa semua item pada penelitian ini valid, sehingga semua item dapat digunakan untuk penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 15 dengan uji *Alpha Cronbach*. Jika nilai α dari variabel yang diteliti lebih besar dari 0,6 maka dikatakan variabel tersebut reliabel (Ghozali, 2007). Hasil uji reliabilitas seluruh variabel yang diteliti dapat dilihat pada tabel 4.13.

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Inovasi (X1)	0,710	Reliabel
Budaya organisasi (X2)	0,692	Reliabel
Modal psikologi (X3)	0,682	Reliabel
Keterlibatan karyawan (Y1)	0,622	Reliabel
Kinerja karyawan (Y2)	0,721	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Dari tabel 4.13 tersebut diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* (α) dari ketiga variabel yang diteliti berada diatas 0,6. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi tingkat reliabilitas yang dipersyaratkan.

Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dalam penelitian ini pada persamaan I bertujuan untuk menguji pengaruh inovasi (X1), budaya organisasi (X2), variabel modal psikologi (X3), terhadap variabel keterlibatan karyawan (Y1). Pada persamaan II bertujuan untuk melihat pengaruh inovasi (X1), budaya organisasi (X2), variabel modal psikologi (X3), dan variabel keterlibatan karyawan (Y1) terhadap variabel kinerja (Y2)

Tabel 4
Uji Regresi Persamaan I
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.498	1.708		2.633	.010
Inovasi	.252	.099	.241	2.537	.013
Budaya Organisasi	.135	.137	.106	.988	.326
Modal Psikologi	.406	.134	.315	3.024	.003
Keterlibatan Karyawan	.093	.123	.073	.759	.450

Dari table diatas didapat persamaan regresi nya adalah :
 $Y_1 = 4,498 + 0.252 X_1 + 0.135 X_2 + 0.406 X_3 + e$

Tabel 5
Uji Regresi II
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.071	1.106		3.680	.000
Keterlibatan karyawan	.715	.076	.688	9.373	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Dari table diatas didapat persamaan regresi nya adalah :
 $Y_2 = 4,071 + 0,715 + e$

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis 1

1. VariabelInovasi (X1)

- Ho : $\beta_1 \leq 0$: Inovasi tidak berpengaruh positif terhadap Keterlibatan Karyawan
 Ha : $\beta_1 > 0$: Inovasi berpengaruh positif terhadap Keterlibatan Karyawan

Uji Hipotesis 2

2. VariabelBudayaOrganisasi (X2)

- Ho : $\beta_2 \leq 0$: Budaya Organisasi tidak berpengaruh positif terhadap Keterlibatan Karyawan
 Ha : $\beta_2 > 0$: Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Keterlibatan Karyawan

Uji Hipotesis 3

3. VariabelStrategi Modal Psikologi (X3)

- Ho : $\beta_3 \leq 0$: Modal Psikologi tidak berpengaruh positif terhadap Keterlibatan Karyawan
 Ha : $\beta_3 > 0$: Modal Psikologi berpengaruh positif terhadap Keterlibatan Karyawan

Uji Hipotesis 4

4. VariabelKeterlibatanKaryawan (Y1)

- Ho : $Y_1 \leq 0$: Keterlibatan Karyawan tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja
 Ha : $Y_1 > 0$: Keterlibatan Karyawan berpengaruh positif terhadap *terhadap Kinerja*
KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

- Inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan pada perusahaan PT Bandeng Juwana Erlina Semarang.
- Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan pada perusahaan PT Bandeng Juwana Erlina Semarang.
- Modal Psikologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan pada perusahaan PT Bandeng Juwana Erlina Semarang.

4. Keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT Bandeng Juwana Erlina Semarang.
5. Inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT Bandeng Juwana Erlina Semarang.
6. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT Bandeng Juwana Erlina Semarang.
7. Modal Psikologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT Bandeng Juwana Erlina Semarang.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan inovasi, budaya organisasi, dan modal psikologi berpengaruh terhadap keterlibatan karyawan dan berdampak pada kinerja karyawan pada perusahaan PT Bandeng Juwana Erlina Semarang, maka saran peneliti adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan inovasi karyawan perusahaan PT Bandeng Juwana Erlina Semarang.

Kurangnya adanya inovasi dapat menimbulkan kinerja yang buruk, kerjasama yang buruk, produktivitas yang rendah, dan mengurangi omset perusahaan dan yang paling parah lagi adalah dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu seorang pemimpin perusahaan PT Bandeng Juwana Erlina Semarang harus terus memperhatikan dan melakukan hal sederhana atau hal yang kreatif untuk terus memperkuat semangat karyawan diantaranya adalah: 1) membuat karyawan merasa hal yang dilakukan lebih dari sebuah pekerjaan, 2) meluangkan waktu bagi karyawan untuk merayakan keberhasilannya secara kreatif, 3) memberi kesempatan yang lebih banyak kepada karyawan agar bisa mengerjakan pekerjaan yang disukai, 4) pihak perusahaan mengadakan acara rutin internal yang bermanfaat untuk kemajuan usaha, 5) mengadakan acara bagi karyawan untuk mengungkapkan rasa syukurnya, 6) melatih karyawan untuk mengembangkan sikap positif, 7) memberikan waktu keluar untuk melakukan sesuatu yang baik.

2. Meningkatkan budaya organisasi karyawan perusahaan PT Bandeng Juwana Erlina Semarang.

Budaya Organisasi penting bagi karyawan sebagai satu team yang solid dalam lingkungan kerja karena budaya dengan adanya budaya organisasi karyawan bisa lebih cepat adaptasi atau menyesuaikan diri terhadap lingkungan kerja.

Oleh karena itu saran bagi perusahaan PT Bandeng Juwana Erlina Semarang adalah bagi atasan bersedia menjalin hubungan yang baik terhadap bawahan agar terjalin suasana kerja yang baik dan mempererat kesolidaritasan team yang ada pada lingkungan kerja demi terciptanya suasana yg menyenangkan dan berdampak pada kenyamanan karyawan produksi serta tercapainya hasil kerja yg baik. Diharapkan karyawan mampu mengeluarkan ide baru dan masukan yg dapat diutarakan kepada atasan demi kemajuan team dan perusahaan.

3. Meningkatkan modal psikologi karyawan perusahaan PT Bandeng Juwana Erlina Semarang.

Bagi karyawan sangatlah penting untuk mempunyai modal psikologi. Di dalam dunia kerja sangatlah dibutuhkan karyawan untuk mempunyai rasa optimis, keinginan yg kuat, serta rasa dorongan untuk bias mencapai hasil kinerja yg baik dan nyaman. Untuk itu saran bagi perusahaan adalah atasan yg bertugas memegang tanggung jawab atas divisi masing-masing dapat sering kali membantu memacu semangat dan modal psikologi yg ada pada diri karyawan dapat terbentuk dan keluar di dalam dunia kerja. Memberikan motivasi dan contoh yang baik dengan penyampaian menyenangkan agar dapat dipahami serta diresapi oleh karyawan produksi.

DAFTAR PUSTAKA

- Avolio & Luthans, (2005),
 Hubungan Psikologi Dengan Kinerja Karyawan PT. X Bandung” Jurnal Manajemen,
 Vol.14, No.2, Mei 2015.
- Bandura (dalam Luthans, 2006: 340),
 Hubungan Psikologi Dengan Kinerja Karyawan

- an PT.X Bandung” Jurnal Manajemen, Vol.14, No.2, Mei 2015.
- Brahmasari (2004) Dalam Hamdani, A., ”Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan”.
- Freeman (2004), ”Artikel definisi dan pengertian inovasi”.
- Glaser *et al.* (1987) dalam Koesmono (2005:9), ”Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)”.
- Hanafi, Iwanda dan Liwanto Albert Kurniawan Fakultas Ekonomi-Jurusan Manajemen UK. Maranatha Bandung. Jurnal Manajemen, Vol.14, No.2, Mei 2015.
- Luthans, Fred; Vogelgesang, Gretchen R; Lester, Paul B. 2006. Developing the Psychological Capital of Resiliency. Human Resource Development Review.
- Luthans, Fred; Avolio, Bruce J.; Avey, James B.; Norman, Steven M. 2006. Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. Gallup Leadership Institute-Department of Management, University of Nebraska-Lincoln; Department of Management, Central Washington University; Department of Management, Mesa State College.
- Muchlas (2005:534) dalam Erna (2009), ”Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Publik (Studi Tentang Pelayanan STNK di Kantor Bersama Samsat Pematang Siantar)”. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara.
- Marcoulides dan Heck (1993) dalam Brahmasari (2004:16), ”Budaya Organisasi dan Budaya Kerja”.
- M. Rogers Everett (2003) Dalam Modul 3, ”Karakteristik Dan Strategi Inovasi Pendidikan”.
- Nurlaila, 2010:71, ”Pengertian, Indikator, dan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja”. Kajian Pustaka.
- Ndraha (2003:4) dalam Brahmasari (2004:12), ”Budaya Organisasi dan Budaya Kerja”.
- Nurlaila, 2010:71, Luthan, 2005:16 ”Pengertian, Indikator dan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja”.
- O’Leary *et al.* dalam Avolio & Luthans, (2005), ”Hubungan Psycap Dengan Kinerja Karyawan PT.X Bandung” Jurnal Manajemen, Vol.14, No.2, Mei 2015.
- Robbins dalam Pabundu Tika (2006:10), ”Pengertian Budaya Organisasi Definisi Menurut Para ahli Fungsi dan Karakteristik”.
- Robbins (1996) dalam Tika (2006:20-21), ”Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)”.
- Schumpeter (2015) Dalam Kumpulan Materi Ekonomi, (Pengertian Inovasi Menurut Para Ahli Serta Contoh Inovasi Produk”.
- Schumpeter, Chandra Julius (2015), Pengertian Inovasi Menurut Para Ahli Serta Contoh Inovasi Produk
- Snyder *et al.*, 2002 (dalam Luthans, 2005:277), ”Hubungan Psycap Dengan Kinerja Karyawan PT.X Bandung” Jurnal Manajemen, Vol.14, No.2, Mei 2015.