

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan proses mengantisipasi, merencanakan mengorganisir, mengkoordinasikan, mengurutkan, dan mengendalikan kegiatan orang lain untuk mencapaitujuan bersama, Henry Fayol, (2020).

Sedangkan menurut Hasibuan (2017) manajemen adalah ilmu dan seni mengelola proses secara efisien dan rasional menggunakan sdm agar mencapaitujuan tertentu.

Manajemen SDM adalah sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, Drs. Malayu S. P Hasibuan (2019).

Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2011:4), manajemen sumber daya manusia merencanakan, mengatur, mengarahkan dan mengawasi pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, retensi dan pemutusan hubungan kerja dalam rangka mencapaitujuan perusahaan secara terpadu.

didefinisikan sebagai. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:2), manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai pengelolaan dan penggunaan sumber daya yang ada orang (karyawan).

Dari pendapat yang telah dijelaskan tentang pengertian sumber daya manusia maka penulis mengambil kesimpulan, manajemen sumber daya manusia menjadi peranan penting didalam suatu perusahaan untuk tercapainya suatu tujuan di perusahaan.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut (M. S. . Hasibuan,2016) meliputi:

a. Perencanaan.

Perencanaan (Personnel Planning) adalah perencanaan personalia yang efektif dan efisien yang memenuhi kebutuhan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya.

b. Pengorganisasian.

Organisasi adalah kegiatan mengorganisasikan seluruh pegawai dengan merencanakan pembagian kerja, hubungan buruh-manajemen, pendelegasian wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam suatu bagan organisasi.

c. Pengarahan.

Pengarahan adalah kegiatan yang membimbing seluruh karyawan untuk bekerja sama secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

d. Pengendalian.

Pengendalian adalah kegiatan mengelola seluruh karyawan agar mematuhi peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana.

e. Pengadaan.

Pengadaan adalah proses pemecatan, seleksi, penempatan, orientasi, dan orientasi untuk menemukan karyawan yang memenuhi kebutuhan organisasi.

f. Pengembangan.

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

g. Kompensasi.

Kompensasi adalah pemberian kompensasi langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

h. Pengintegrasian.

Integrasi adalah kegiatan memadukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan sehingga tercipta kerjasama yang harmonis dan saling menguntungkan.

i. Pemeliharaan.

Pemeliharaan adalah kegiatan yang memelihara atau meningkatkan fisik, mental dan loyalitas karyawan agar dapat terus bekerja sama sampai usiapensiun.

j. Kedisiplinan.

Disiplin adalah fungsi paling penting dari HRM dan kunci untuk mencapai tujuan Anda. Karena tanpa disiplin yang tepat, sulit untuk mencapai tujuan terbesar.

k. Pemberhentian.

Pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerja seseorang dengan suatu perusahaan. Pemberhentian ini karena kehendak karyawan, kehendak perusahaan, pemutusan kontrak kerja, pensiun, atau alasan lainnya.

3. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah fungsi yang berkaitan dengan pencapaian hasil tertentu melalui tindakan orang-orang. Artinya sumber daya manusia memegang peranan penting dan dominan dalam manajemen. Menurut Hasibuan (2016) :

- a. Menentukan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- b. Memutuskan undian, seleksi dan penempatan karyawan.
- c. Menetapkan program tunjangan, pengembangan, promosi dan pensiun.
- d. Prediksi penawaran dan permintaan talenta di masa depan.
- e. Penilaian situasi ekonomi secara umum, khususnya perkembangan perusahaan.
- f. Kami memantau dengan cermat perubahan undang-undang dan kebijakan terkait pemberian kompensasi kepada perusahaan sejenis.
- g. Memantau kemajuan teknologi dan perkembangan serikat pekerja.
- h. Menyelenggarakan pelatihan, pendidikan dan evaluasi kinerja pegawai.
- i. Pengaturan persewaan tenaga kerja baik secara vertikal maupun horizontal.
- j. Mengatur pembayaran pensiun, pemberhentian dan pensiun.

Peran manajemen sumber daya manusia diakui sangat penting dalam mencapai tujuan, tetapi mengelola elemen manusia sangat sulit dan kompleks. Pekerja manusia tidak hanya kompeten dan terampil, tetapi kemauan dan integritas mereka untuk bekerja secara efektif dan efisien sama pentingnya. Keterampilan dan kemampuan tidak ada artinya kecuali jika sesuai dengan etos kerja dan disiplin karyawan untuk mencapai tujuan mereka

b. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Dessler (2006), kinerja karyawan adalah perbandingan prestasi kerja, atau hasil pekerjaan. Hal ini terlihat dari standar kerja yang ditetapkan oleh organisasi.

Robbins (2008) kemudian mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang dicapai seorang karyawan di tempat kerja menurut standar tertentu yang berlaku di tempat kerja.

Berdasarkan konsep kinerja dari beberapa pendapat di atas, dapat kita simpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Jumlah yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Produk kerja diselaraskan dengan harapan organisasi dengan standar atau kriteria yang diterapkan dalam organisasi. Keberhasilan atau kegagalan kinerja yang dicapai oleh suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu atau kelompok karyawannya. Asumsikan bahwa jika kinerja karyawan meningkat, maka kinerja organisasi juga akan meningkat.

2. Faktor-faktor kinerja karyawan

Menurut Payaman J. Simanjuntak (2005), ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

- a. faktor individu, faktor individu kemampuan dan keterampilan untuk kerja. Kemampuan pribadi terpengaruh oleh beberapa faktor dibagi menjadi dua kelompok. keterampilan dan kemampuan kerja motivasi dan etos kerja.
- b. faktor pendukung organisasi. dalam menjalankan tugasnya, Karyawan membutuhkan dukungan organisasi di mana dia bekerja mendukung dalam bentuk organisasi, penyediaan sarana dan prasarana kerja; Lingkungan kerja yang nyaman dan kondisi kerja. pengaturannya Perlu menciptakan kejelasan semua tentang tujuan apa yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan ini. Setiap orang Manusia memiliki deskripsi dan perlu memahami Peran dan tanggung jawab yang jelas.
- c. dukungan Manajemen/Kinerja/Hasil Perusahaan semua orang sangat tergantung Kemampuan kepemimpinan manajemen Atau tur berpemandu melalui gedung Sistem Kerja dan Hubungan Tenaga Kerja-Manajemen aman dan harmonis mengembangkan keterampilan karyawan, tidak hanya tumbuh Kepuasan kerja bagi semua karyawan Optimal.

3. Penilaian kinerja karyawan

Menurut Cascio (1989) dalam (Setio Budi 2017) Sebenarnya ada beberapa hal yang perlu dipertimbangkan. dari.

- a. Relevansi. Ini menentukan bahwa harus ada hubungan atau hubungan yang jelas antara kriteria kinerja dan tujuan organisasi, serta hubungan yang jelas antara elemen kerja utama. Berdasarkan dimensi dievaluasi dalam analisis pekerjaan dan formulir evaluasi.
- b. kepekaan. Hal ini menunjukkan bahwa sistem penilaian kinerja dapat membedakan antara karyawan yang aktif dan tidak aktif.
- c. keandalan. Untuk memperoleh data yang dapat dipercaya, setiap evaluator harus memiliki kesempatan yang cukup untuk mengamati apa yang dilakukan para pekerja. Jika tidak, peneliti akan bingung saat menentukan nilainya, karena hal ini tidak jarang terjadi dalam situasi ini.

4. Tujuan kinerja karyawan

Beberapa tingkatan tujuan tersebut antara lain (Wibowo, 2011:50) :

- a. Tingkat perusahaan adalah tingkat di mana tujuan terkait dengan tujuan, nilai, dan rencana strategis yang ingin dicapai di seluruh organisasi.
- b. Manajemen senior adalah tingkat yang tujuannya menentukan kontribusi yang diharapkan dari manajemen senior untuk mencapai tujuan organisasi.
- c. Tingkat unit, fungsi, atau departemen bisnis adalah tingkat yang tujuannya terkait dengan tujuan, sasaran, dan proyek organisasi yang diselesaikan oleh unit bisnis, fungsi, atau departemen.
- d. Level tim adalah level di mana tujuan level tim berada Hal ini berkaitan dengan tujuan dan akuntabilitas tim serta kontribusi yang diharapkan dari tim.
- e. Pada tingkat individu, tujuan mencerminkan akuntabilitas pemangku kepentingan, hasil utama, atau pekerjaan individu, dan dipecah menjadi tugas- tugas utama yang berfokus pada hasil dan kontribusi yang diharapkan untuk kinerja tim, departemen, atau organisasi.

5. Indikator kinerja karyawan

kinerja memainkan peran penting di perusahaan Anda karena memungkinkan Anda untuk menentukan kuantitas dan kualitas kinerja karyawan. Berdasarkan Robbins (2006), ada enam indikator kinerja pegawai yang dapat digunakan untuk menilai kinerja pegawai.

- a. Mutu

Kualitas kinerja seorang karyawan dapat diukur dari kualitas tugas yang mereka lakukan. Selain itu, indikator kualitas sangat penting karena mempengaruhi kemajuan dan kemunduran perusahaan.
- b. Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah pekerjaan yang dihasilkan seorang karyawan. Saat merencanakan deskripsi pekerjaan, dapat mengevaluasi jumlah pekerjaan terhadap tujuan, sehingga lebih mudah untuk menilai jumlahkinerja.
- c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu juga penting dalam bekerja, karena berkaitan dengantujuan kerja.

d. Mandiri

Sikap mandiri juga merupakan indikator keterampilan pegawai yang penting dalam mengevaluasi kinerja pegawai. Kemandirian karyawan memang penting, tetapi bukan berarti harus mengorbankan kemampuan untuk bekerja dalam tim yang hebat.

C. Gaya Kepemimpinan Transaksional

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan Transaksional

Menurut Bass dalam Robbins & Judge (2009:90), kepemimpinan transaksional adalah model kepemimpinan dimana pemimpin mempersatukan atau memotivasi pengikut menuju tujuan yang dibebankan kepada mereka.

Sedangkan Menurut Odumeru & Ifeanyi (2013:358), gaya kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan dimana pemimpin memfokuskan perhatiannya pada hubungan interpersonal, termasuk hubungan pertukaran antara pemimpin dan karyawan. Pertukaran adalah klasifikasi tujuan, kriteria kerja, dan pengakuan. Dapat diartikan, kepemimpinan transaksional adalah metode yang digunakan pemimpin untuk memobilisasi anggota dengan memberikan penghargaan atau berdasarkan kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Dan Menurut Odumeru & Ifeanyi's Burns (2013:359) Kepemimpinan transaksional menjelaskan bahwa hubungan antara pemimpin dan bawahan didasarkan pada serangkaian kegiatan tawar-menawar. Penawaran antara dua orang. Gaya kepemimpinan transaksional juga dikenal sebagai kepemimpinan manajerial, yang berfokus pada peran pengawasan. Kinerja organisasi dan kelompok. Kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan di mana pemimpin mendorong kepatuhan pengikut melalui dua faktor: hadiah dan hukuman. Manajer dengan gaya kepemimpinan transaksional bekerja dengan memperhatikan pekerjaan karyawannya dan menemukan kesalahan dan ketidakadilan. Tipe Kepemimpinan ini sangat efektif dalam krisis dan keadaan darurat.

2. Unsur-unsur Kepemimpinan

Menurut Lensufie (2010:89) gaya kepemimpinan memiliki tiga komponen. Transaksi, yaitu:

- a. Unsur kerjasama antara pengikut dan pemimpin kesesuaian.
- b. Elemen kinerja yang terukur.
- c. Unsur imbalan atau upah yang ditukar dengan kesetiaan.

Pola kepemimpinan ini berjalan dengan baik ketika tiga unsur terpenuhi. Di ataspuas sementara kedua belah pihak puas.

3. Ciri-ciri gaya kepemimpinan transaksional

Menurut Robbins & Judge (2009:91), ciri-ciri gaya kepemimpinan transaksional adalah:

- a. Penghargaan Kebetulan. Pemimpin menyetujui apa yang akan dilakukan bawahan mereka dan menjanjikan imbalan yang akan mereka terima jika ini tercapai. Kompensasi datang dalam bentuk bonus, peningkatan penghasilan, atau pemberian fasilitas kepada karyawan. Ini tentang memberi penghargaan dan mengakui bawahan yang berkinerja terbaik. Selain itu, manajer bertindak Dengan bawahan, fokus pada aspek kesalahan yang dilakukan bawahan, menunda keputusan, atau menghindari pengambilan keputusan Hal ini dapat mempengaruhi terjadinya kesalahan.
- b. Manajemen aktif yang luar biasa Dalam manajemen pengecualian proaktif, pemimpin memantau penyimpangan dari standar yang ditentukan dan mengambil tindakan korektif. Pemimpin mencari penyimpangan dari aturan dan standar yang ditentukan dan mengambil tindakan korektif.
- c. Manajemen pasif dengan pengecualian Dengan manajemen pengecualian pasif, pemimpin turun tangan ketika kriteria tidak terpenuhi.

4. Kelebihan Gaya Kepemimpinan Transaksional

Gaya Kepemimpinan transaksional dapat meningkatkan produktivitas kinerja individu dalam suatu organisasi Khan, (2017).

Sedangkah menurut Menurut Nazim dan Mahmood (2016), adanya reward and punishment dalam kepemimpinan transaksional sebenarnya dapat memotivasi seluruh anggota untuk berprestasi dan berprestasi secara optimal di luar standar yang telah ditentukan.

5. Indikator Gaya Kepemimpinan Transaksional

Faktor Bass (1997) yang mempengaruhi gaya kepemimpinan transaksional adalah indikator berikut:

- a. Imbalan kontigen adalah bawahan yang menerima instruksi dari pimpinan mengenai tugas yang harus diselesaikan dan proses pencapaian tujuan.
- b. Manajemen eksepsi pasif aktif adalah perilaku seorang pemimpin yang selalu memberikan pengawasan langsung kepada bawahannya.
- c. Manajemen eksepsi pasif (manajemen pasif dengan pengecualian) adalah pemberitahuan transaksional yang mengeluarkan peringatan.

D. Rekrutmen

1. Pengertian Rekrutmen

“Rekrutmen adalah proses mengidentifikasi karyawan potensial dan mendorong mereka untuk melamar posisi tersebut.” Aprianto (2015:247248). Sedangkan menurut pendapat lain mengemukakan bahwa “Rekrutmen adalah proses menciptakan kumpulan pelamar yang memenuhi syarat untuk pekerjaan dalam suatu organisasi”, Listanti (2014:98).

Dari definisi Rekrutmen yang telah di jelaskan, kesimpulannya yang dapat diambil bahwa Rekrutmen adalah Berbagai kegiatan untuk menemukan dan menarik pencari kerja dengan motivasi, keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan yang diperlukan untuk mengatasi kekurangan perencanaan tenaga kerja yang teridentifikasi.

2. Tujuan Rekrutmen

Menurut Purnaya dalam Nurhasanah (2019), tujuan rekrutmen adalah untuk memenuhi sebanyak mungkin tawaran dari karyawan potensial untuk meningkatkan peluang organisasi membuat keputusan. Seleksi pelamar potensial yang dianggap memenuhi kriteria organisasi.

Menurut sinambela dalam nurhasanah (2019), tujuan Rekrutmen adalah :

- a. Tujuan utama rekrutmen adalah untuk menemukan pelamar yang memenuhisyarat untuk tinggal di perusahaan dengan biaya minimal.
- b. Menghasilkan karyawan yang merupakan pelaksana yang baik dan tetapbersama organisasi untuk jangka waktu yang wajar.
- c. Rekrutmen membutuhkan efek domino. Ini berarti membuat dampak positif dan membangun citra publik yang lebih baik untuk organisasi Anda. Bahkan pelamarharus memiliki kesan positif terhadap organisasidan produknya.
- d. Patuhi prinsip orang yang tepat di tempat yang tepat pada waktu yangtepat. Rekrutmen merekrut orang-orang yang tepat sesuai dengan kebutuhan organisasiseperti yang telah direncanakan sebelumnya.

3. Tata cara Rekrutmen

menurut Purnaya dalam Cindy (2020), perekrutan tenaga kerja dapat dilakukan melalui 2 cara, yaitu :

a. Internal

Secara internal, ia mencari dan memilih kandidat untuk posisi tertentu dari karyawan yang ada di organisasi saat ini. Metode ini memiliki kelebihan. Pertama, karyawan yang direkrut sudah akrab dengan organisasi, proses koordinasi. Lebih mudah dan lebih mungkin untuk berhasil. Kedua, metode ini meningkatkan semangat kerja, loyalitas, dan kemauan untuk bekerja. Ketiga, metode rekrutmen normal Metode internal lebih murah daripada metode eksternal. Rekrutmen internal juga memiliki kelebihan. Ini karena ketika Anda dipromosikan, Anda dipromosikan dalam reaksi berantai. Namun, perekrutan in-house juga memiliki kelemahan. Misalnya, mungkin ada kumpulan terbatas pencari kerja potensial dalam organisasi, mungkin ada kekurangan ide-ide baru yang segar yang biasanya datang dari karyawan baru, mungkin ada kepuasan pada karyawan, dan mereka mungkin tidak dipromosikan. kinerja mungkin terbatas.

b. Eksternal

Rekrutmen eksternal bertujuan untuk menarik calon karyawan dari luar organisasi. Hal ini dapat dilakukan melalui iklan lowongan kerja di surat kabar dan majalah, atau melalui perguruan tinggi yang menghasilkan lulusan yang diinginkan. Proses perekrutan bisa mahal, terutama karena banyak karyawan baru pergi setelah hanya satu atau dua tahun. Organisasi kehilangan investasi mereka dalam melatih karyawan mereka. Rekrutmen dilakukan melalui cara alternatif bekerja sama dengan lembaga swasta formal dan informal, kementerian tenaga kerja, atau organisasi non-pemerintah untuk merekrut calon potensial.

4. Masalah-Masalah Rekrutmen

Menurut Handoko dalam Rahmawati (2020), berikut merupakan uraian masalah-masalah Rekrutmen, antara lain :

a. Kebijakan promosi

Kebijakan promosi internal dimaksudkan untuk memenuhi tujuan ini. Berikan karyawan saat ini kesempatan pertama untuk mengisi posisi yang terbuka. Kebijakan ini meningkatkan semangat dan partisipasi karyawan serta mendukung kegiatan “pemeliharaan” karyawan.

b. Kebijakan kompensasi

Hambatan umum bagi perekrut (pensiunan) adalah kebijakan gaji atau kompensasi. Organisasi biasanya menetapkan rentang gaji untuk pekerjaan yang berbeda. Tingkat kompensasi yang ditawarkan organisasi mempengaruhi apakah pencari kerja menjadi pelamar yang serius.

c. Kebijakan status karyawan

Banyak perusahaan memiliki kebijakan yang mempekerjakan karyawan secara temporer, musiman, atau jangka tetap atau "paruh waktu". Pelamar semakin tertarik dengan status sertifikasi tersebut, tetapi kebijakan tersebut dapat menyebabkan pemberi kerja menolak karyawan "berkualifikasi" yang mencari pekerjaan penuh waktu.

d. Kebijakan penerimaan tenaga local

Perusahaan mungkin memiliki kebijakan untuk menarik bakat di area tempat kita berada dan beroperasi. Prioritas perekrutan (perburuan) biasanya dirancang untuk meningkatkan partisipasi masyarakat dan membangun hubungan positif dengan masyarakat di sekitar perusahaan.

5. Indikator Rekrutmen

Beberapa indikator rekrutmen menurut Ellyta Yullyanti dalam Lestari (2018):

a. Metode Rekrutmen

Adapun beberapa metode dari rekrutmen itu sendiri, yaitu:

- 1) Metode tertutup, yaitu pelaksanaan rekrutmen dikalangan terbatas, hanya untuk karyawan dan orang-orang tertentu saja.
- 2) Metode terbuka, yaitu pelaksanaan rekrutmen yang diumumkan melalui iklan di media massa. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan banyak lamaran, sehingga kesempatan memperoleh karyawan yang baik dan andal menjadi lebih besar.

b. Prosedur

Beberapa tahapan proses rekrutmen antara lain:

- 1) Mengidentifikasi jabatan yang kosong beserta jumlah karyawan
- 2) Menganalisa jabatan
- 3) Menentukan lokasi pencarian kandidat
- 4) Memilih metode rekrutmen
- 5) Memanggil kandidat terbaik
- 6) Menyeleksi kandidat
- 7) Menyusun penawaran kerja
- 8) Mulai bekerja

c. Sumber – sumber Rekrutmen

adalah pelamar langsung, lamaran tertulis, berdasarkan informasi orang lain, jalur iklan, perusahaan penempatan tenaga kerja, perusahaan pencari tenaga kerja profesional, lembaga pendidikan, organisasi profesi, serikat pekerja, dan melalui balai latihan kerja milik pemerintah.

E. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah ukuran kesiapan Karyawan akan tetap bersama perusahaan di masa depan. Komitmen sering mencerminkan keyakinan karyawan dalam misi Tujuan organisasi, kemauan untuk bekerja keras untuk menyelesaikan pekerjaan, dan keinginan untuk terus bekerja di sana, Menurut Kaswan (2017).

Sedangkan menurut pendapat lain Komitmen organisasi adalah keputusan karyawan Melanjutkan keanggotaan dalam organisasi, sepenuh hati merangkul tujuan organisasi dan memberikan kontribusi terbaik untuk kemajuannya, Sianipar (2014).

Sedangkan pendapat lain berpendapat Kaswan (2017), komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk tinggal bersama perusahaan di masa yang akan datang.

2. Aspek-aspek Komitmen Organisasi

Steers dan Porter (2011) mengusulkan bahwa keterlibatan organisasi dapat dikategorikan menjadi tiga aspek yaitu :

a. Identifikasi

Identifikasi adalah menerima tujuan perusahaan yang dipercaya oleh karyawan karena mereka siap untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan pribadi mereka. Identitas karyawan diekspresikan dalam kesediaan mereka untuk setuju dengan kebijakan perusahaan, kesamaan nilai pribadi dan perusahaan, dan kebanggaan mereka menjadi bagian dari suatu organisasi.

b. Keterlibatan

Keterlibatan ini adalah sejauh mana seorang karyawan berusaha untuk menerima dan melakukan setiap tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya. Karyawan kami tidak hanya melakukan tugas mereka, tetapi juga terus-menerus berusaha untuk melampaui standar minimum yang ditetapkan oleh organisasi. Karyawan juga didorong untuk bekerja sama dengan manajer dan rekan kerja mereka untuk melakukan pekerjaan di luar tugas dan peran mereka bila diperlukan oleh organisasi.

c. Loyalitas

Loyalitas adalah ikatan emosional antara organisasi dan karyawannya dan ukuran komitmen dengan aspirasi untuk itu tetap menjadi anggota organisasi.

3. Faktor-faktor Komitmen Organisasi

Dyne dan Graham (dalam Priansa, 2014) mencatat bahwa ada faktor-faktor yang mempengaruhi keterlibatan organisasi. yaitu :

a. Personal

Faktor pribadi meliputi ciri-ciri kepribadian, usia, tingkat pendidikan, jenis kelamin, dan status perkawinan. Berikut penjelasan detailnya:

- 1) Ciri-ciri kepribadian, atau ekstrovert, cenderung lebih optimis dalam menyelesaikan pekerjaan. Juga, orang-orang yang altruistik (suka membantu orang lain) cenderung lebih berkomitmen pada organisasi mereka.
- 2) Usia yaitu Karyawan yang lebih tua cenderung memiliki rasa memiliki dan kewajiban yang lebih besar terhadap organisasi dibandingkan dengan karyawan yang lebih muda, sehingga meningkatkan loyalitas mereka terhadap organisasi. Ini bukan hanya karena mereka menghabiskan lebih banyak waktu di organisasi, tetapi juga karena karyawan memiliki lebih sedikit kesempatan untuk mencari pekerjaan seiring bertambahnya usia organisasi.
- 3) Keterlibatan lebih rendah karena tingkat pendidikan yang lebih tinggi, atau tingkat pendidikan yang lebih tinggi, mungkin tidak memenuhi harapan.
- 4) Jenis kelamin yaitu perempuan kurang terlibat dibandingkan laki-laki karena diskriminasi di tempat kerja dan karena perempuan tidak dipandang memiliki kemampuan yang sama dengan laki-laki, sebagian besar perempuan menempati posisi atau posisi yang relatif rendah dan lebih cenderung menghadapi masalah organisasi.
- 5) Status perkawinan mengacu pada orang yang sudah menikah dan cenderung berkinerja baik di tempat kerja karena menerima berbagai jenis penghargaan, baik finansial maupun non-finansial, yang semuanya menunjukkan tanggung jawab yang lebih besar kepada keluarga. ikatan dengan organisasi mereka.

b. Situasional

Faktor situasional meliputi nilai tempat kerja, nilai tempat kerja, kesetaraan organisasi, karakteristik tempat kerja, dan dukungan organisasi. Penjelasan lainnya meliputi:

- 1) Nilai-nilai tempat kerja, atau nilai-nilai bersama, merupakan bagian integral dari hubungan yang mengikat. Nilai-nilai kualitas, inovasi,

kolaborasi, partisipasi, dan kepercayaan kami memudahkan semua karyawan untuk bertukar pikiran dan membangun hubungan yang erat. Ketika karyawan percaya bahwa nilai organisasi terletak pada kualitas produk dan layanannya, mereka mengambil tindakan yang membantu mewujudkannya.

- 2) Keadilan organisasi adalah keadilan dalam keadilan alokasi sumber daya, keadilan dalam proses pengambilan keputusan, dan keadilan dalam persepsi keadilan dalam menjaga hubungan interpersonal.
- 3) Ciri-ciri kerja yang bermakna, kemandirian, dan kerja umpan balik dapat menjadi motivasi kerja batin. Jaringan, Beggs mencatat bahwa otonomi, status, dan kepuasan dengan politik merupakan indikator penting dari keterlibatan. Fitur deskripsi pekerjaan dapat memperkuat rasa tanggung jawab dan rasa memiliki terhadap organisasi.
- 4) Dukungan organisasi, yaitu, diakui oleh karyawan, seperti dukungan dari organisasi, pemberian donasi, penghargaan atas kerja karyawan. Umumnya dikenal sebagai Perceived Organizational Support (POS).

c. Posisional

Faktor posisi meliputi masa kerja dan tingkat pekerjaan. Berikut penjelasan detailnya:

1) Masa kerja

Bekerja lebih lama meningkatkan keterlibatan karyawan karena mereka memiliki lebih banyak kesempatan untuk menangani tugas-tugas yang menantang, memiliki lebih banyak otonomi, dan memiliki lebih banyak kesempatan untuk maju. Hal ini juga menyebabkan lebih banyak peluang investasi pribadi dalam bentuk pemikiran, energi dan waktu, hubungan sosial yang lebih bermakna, dan lebih sedikit akses ke informasi pekerjaan baru.

2) Tingkat Pekerjaan

Berbagai penelitian mencantumkan status sosial ekonomi sebagai prediktor terkuat dari keterlibatan. Status yang lebih tinggi cenderung meningkatkan motivasi dan kemampuan untuk berpartisipasi.

4. Komponen Komitmen Organisasi

Menurut Meyer, Allen, dan Smith (1998) dalam Sopiah (2008:157), diusulkan tiga komponen Komitmen Organisasi.

- a. Keterikatan emosional terjadi ketika karyawan ingin menjadi bagian dari suatu organisasi karena keterikatan emosional mereka.
- b. Kewajiban berkelanjutan muncul ketika seorang karyawan tetap dengan organisasi karena mereka membutuhkan gaji atau tunjangan lain atau karena mereka tidak dapat menemukan pekerjaan lain.
- c. Komitmen preskriptif berasal dari nilai-nilai karyawan. Karyawan tetap menjadi bagian dari organisasi karena mereka menyadari bahwa komitmen terhadap organisasi harus dibuat.

5. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Lincoln dan Bashaw (dalam Sopiah, 2008), ada tiga indikator komitmen organisasi:

- a. Motivasi karyawan ketika mereka ingin mereka berusaha untuk mencapai kepentingan organisasi.
- b. loyalitas karyawan. Karyawan ingin mempertahankan keanggotaannya agar tetap menjadi bagian dari organisasi.
- c. Kebanggaan karyawan, ditandai dengan karyawan yang bangga pernah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dari hidupnya.

F. Insentif

1. Pengertian Insentif

Menurut Hasibuan (2013:117), “Insentif adalah imbalan tambahan bagi pegawai tertentu yang kinerjanya melebihi kinerja standar. Insentif ini merupakan alat yang digunakan oleh para pendukung prinsip keadilan dalam memberikan kompensasi.”

Sedangkan Menurut Mangkunegara (2011:89), pengertian insentif adalah Bawah “Insentif adalah bentuk uang yang diberikan oleh pimpinan suatu organisasi. Memungkinkan karyawan untuk bekerja dan tampil dengan

motivasi tingkat tinggi Mencapai tujuan organisasi dengan mengakui prestasi kerja dan kontribusi karyawan ke organisasi.

Dan menurut Harianja (2002) mendefinisikan insentif sebagai pembayaran langsung berdasarkan atau berhubungan langsung dengan kinerja, dan bagi hasil, yang juga terkait dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan kepada karyawan karena peningkatan produktivitas atau pengurangan biaya.

Dari sini, insentif digunakan untuk memotivasi dan memotivasi karyawan untuk bekerja, untuk memberikan kualitas kinerja yang sepadan dengan perusahaan, sehingga seseorang dapat bekerja dengan baik dan mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Target. Insentif dirancang untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan berkinerja tinggi di organisasi atau perusahaan.

2. Jenis-jenis Insentif

Jenis-jenis insentif dalam perusahaan harus diidentifikasi dengan jelas dan diberitahukan kepada karyawan sehingga perusahaan dapat menggunakannya sebagai cara yang baik untuk meningkatkan keterlibatan karyawan.

Menurut pakar manajemen sumber daya manusia Siagian (2002:268), jenis-jenis insentif adalah:

a. Piece work

Piecework adalah teknik untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan berdasarkan hasil kerja karyawan yang dinyatakan dalam unit produksi.

b. Bonus

Bonus adalah insentif bagi seseorang yang dapat bekerja dengan cara yang melampaui tingkat produksi standar.

c. Komisi

Komisi adalah bonus yang Anda terima karena berhasil menyelesaikan tugas, sering kali diterapkan oleh penjual.

d. Insentif bagi eksekutif

Insentif karyawan adalah insentif yang diberikan kepada karyawan, terutama karyawan atau pegawai yang menduduki jabatan tinggi di suatu perusahaan, seperti membayar biaya perumahan, mobil, atau pendidikan anak.

e. Kurva kematangan

Kurva maturitas merupakan insentif bagi karyawan yang tidak dapat mencapai pangkat dan gajinya karena jam kerja dan pangkat dan gaji. Penghasilan yang lebih tinggi, misalnya dalam bentuk penelitian ilmiah atau dalam bentuk beban pendidikan yang lebih tinggi, dan lain-lain.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Insentif

Menurut Furtwengler, Dale (2000:63), beberapa faktor sangat penting untuk keberhasilan program insentif penghargaan. Faktor-faktor ini adalah:

- a. Tujuan didefinisikan dengan jelas dan dikomunikasikan dengan baik
- b. peluang nyata untuk sukses
- c. Sistem umpan balik untuk mencegah kejutan yang tidak menyenangkan
- d. Kesepakatan tentang bagaimana insentif dihitung dan kapan pembayarandilakukan.
- e. Meningkatkan (kemajuan)
- f. karyawan bertanggung jawab

4. Tujuan dan maksud dari pemberian Insentif

Menurut Rivai (dikutip oleh Kadarisman, 2012:203) disarankan agar sekelompok pekerjaan. Bagi pelaku usaha, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi usaha dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Jadi produktivitas sangat penting. Dan menurut Hambali (2018:88), prinsip yang harus dipatuhi saat menawarkan insentif adalah:

- a. Tidak ada sistem penghargaan terbaik. Tidak ada sistem penghargaan yang optimal, seperti sistem insentif atau sistem pembagian pakiaian, dan sistem penghargaan yang optimal tergantung pada pekerjaan, strategi bisnis, Dan lain-lain.
- b. Penggunaannya menakhlikkan kubu berasal sejumlah bentuk.
- c. Motivasi karyawan melampaui gaji.

5. Indikator pemberian Insentif

Menurut Siagian (2009:269), metrik pemberian insentif meliputi:

a. Kesesuaian kinerja

Dengan cara ini, skema insentif secara langsung mengaitkan jumlah insentif dengan kinerja setiap karyawan. Artinya besarnya insentif tergantung dari banyaknya prestasi yang dicapai selama jam kerja karyawan. Metode yang tersedia untuk mengukur kinerja kerja secara kuantitatif.

b. Jumlah waktu kerja

Tingkat insentif didasarkan pada lamanya waktu seorang karyawan melakukan atau menyelesaikan pekerjaan. Perhitungan bisa menggunakan jam, hari, minggu, atau bulan.

c. Senioritas

Rencana insentif ini didasarkan pada masa kerja atau masa kerja setiap karyawan di dalam perusahaan. Alasan yang baik adalah karyawan berpangkat tinggi yang menunjukkan tingkat loyalitas yang tinggi kepada perusahaan karyawan yang terkena dampak. Semakin tua karyawan, semakin loyal mereka kepada perusahaan dan semakin banyak Selalu berusaha.

d. Keadilan

Sistem insentif tidak harus sembarangan, mereka harus berhubungan dengan hubungan antara pengorbanan (input) dan output. Semakin tinggi pengorbanan, semakin tinggi insentif yang diharapkan. Oleh karena itu, pengorbanan yang membutuhkan status harus dievaluasi.

G. Keterkaitan Antar Variabel Penelitian

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan

Gaya Kepemimpinan Transaksional Terlibat Hal ini menunjukkan bahwa bawahan menerima tingkat imbalan kerja yang sesuai dengan pekerjaan mereka dan dihargai melalui kompensasi untuk mendorong bawahan melakukan pekerjaan yang lebih baik (Sondang, 2014) Dalam (Suprihatin, 2021). Gaya Kepemimpinan Transaksional adalah kepemimpinan yang memberikan pertukaran melalui penghargaan. Untuk mendapatkan penyerahan atas apa yang mereka lakukan, Siagian (2014).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Suprihatin, 2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional telah terbukti memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja. Kepemimpinan transaksional yang lebih tinggi berarti kinerja karyawan yang lebih baik.

2. Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Kaswan (2012: 67), rekrutmen merupakan salah satu bentuk persaingan perusahaan dan persaingan bisnis saat ini sangat tinggi. Sedangkan menurut pendapat lain mengemukakan bahwa "Rekrutmen adalah proses menciptakan kumpulan pelamar yang memenuhi syarat untuk pekerjaan dalam suatu organisasi", Listanti (2014:98).

Sedangkan Menurut Hasibuan (2017: 41), "Rekrutmen merupakan upaya untuk mencari dan mempengaruhi pekerja yang ingin melamar lowongan dalam suatu organisasi". dan menurut Rivai (2015:20) menjelaskan Rekrutmen adalah rangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan membutuhkan pekerja dan membuka lowongan pekerjaan. Memperoleh atau memenuhi syarat kandidat yang diinginkan sesuai dengan posisi atau lowongan yang ada.

Oleh karena itu hubungan antara rekrutmen dan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangat tergantung pada tingkat manajemen di perusahaan tersebut. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rafii,2019) yang menyatakan bahwa rekrutmen mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dan Judge (2007), komitmen organisasi adalah keadaan di mana seorang individu berdiri dengan organisasi dan tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Komitmen organisasi merupakan sikap yang dapat mencerminkan sejauh mana seorang individu dapat mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan yang dapat diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama dalam organisasi, dan mencurahkan banyak upaya dalam bekerja (Nadapdap, 2017).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muis *et al* (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan, yang artinya semakin kuat komitmen organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan.

4. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Insentif merupakan motivasi yang berwujud uang dan pemberiannya dilakukan oleh pimpinan kepada karyawan dengan harapan dapat mendorong semangat kerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi (Shinta, 2020). Menurut Prabu Mangkunegara (2011) dalam penelitian (Saputri *et al*, 2021) menjelaskan bahwa insentif adalah suatu penghargaan yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nasib & Martin (2018) yang menyatakan bahwa insentif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya jika insentif semakin kuat akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian lain yang mendukung hal tersebut juga dilakukan oleh (Meilawati *et al*, 2019) yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya kenaikan insentif akan meningkatkan kinerja karyawan.

H. Hasil Penelitian yang Sesuai dengan Rujukan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, selain mengutip dan membahas mengenai teori-teori yang sejalan dalam penelitian kemudian dilakukan juga pengkajian dalam penelitian terdahulu. Dalam upaya untuk mendukung penelitian, maka penulis melakukan pencarian referensi dengan merujuk kepada penelitian terdahulu yang relevan yang kemudian dituangkan dalam sebuah tabel sebagai berikut :

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Yang Sesuai Sebagai Rujukan Penelitian

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Rujukan
1	Darmasaputra, I. K., & Sudibya, I. G. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. <i>E-Jurnal Manajemen</i> , 8(9), 5847-5866.	Pengaruh kepemimpinan transaksional, budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan	$X_1 =$ kepemimpinan transaksional $X_2 =$ budaya organisasi $X_3 =$ komunikasi $Y =$ kinerja karyawan	Hasil penelitian ini ditemukan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Andari, A., & Nafiudin, N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Motivasi Terhadap	$X_1 =$ gaya kepemimpinan transaksional $X_2 =$ motivasi	<i>Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: 1) ada</i>

Lanjutan tabel 2.1

	<p>Transaksional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Trans Retail Indonesia Serang. <i>Jurnal Manajemen</i>, 9(1), 68-82.</p>	<p>Kinerja Karyawan PT Trans Retail Indonesia Serang</p>	<p>Y=kinerja karyawan</p>	<p><i>pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan, 2) ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kinerja karyawan, dan 3) ada pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan transaksional dan Gaya kepemimpinan. motivasi pada kinerja karyawan.</i></p>
3	<p>Alwi, M., & Sugiono, E. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indoturbine Jakarta Pusat. <i>Oikonomia: Jurnal Manajemen</i>, 15(2).</p>	<p>Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT, Indoturbine Jakarta Pusat</p>	<p>X₁=rekrutmen X₂=penempatan kerja X₃=kompensasi Y=kinerja karyawan</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen, penempatan kerja, dan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indoturbine Jakarta Pusat.</p>
4	<p>Yanto, R. B. A., & Sitio, V. S. S. (2020).</p>	<p>Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan</p>	<p>X₁=rekrutmen X₂=seleksi X₃=motivasi</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa</p>

Lanjutan Tabel 2.1.

	PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. KINGFOOD BEKASI. <i>Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen, 1(1), 1-14.</i>	Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. kingfood Bekasi	Y=kinerja karyawan	secara parsial variabel rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, variabel seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan variabel Motivasi berpengaruh secara positif dan Signifikan
5	Alwi, M., & Sugiono, E. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indoturbine Jakarta Pusat. <i>Oikonomia: Jurnal Manajemen, 15(2).</i>	Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan PT Indoturbine Jakarta Pusat	X ₁ =Rekrutmen X ₂ =Penempatan Y=Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen, penempatan kerja, dan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indoturbine Jakarta Pusat.
6	Cahyani, R. A. (2019). Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. <i>Jurnal Ekobis Dewantara,</i>	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Perusahaan Daerah Air Minum	X ₁ = Komitmen Organisasi X ₂ = Kepuasan Kerja Y=Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

Lanjutan Tabel 2.1

	3(1), 1-10.	(PDAM) Kota Salatiga		karyawan dan secara bersama-sama komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
7	Maharani, I., & Efendi, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. <i>Oikonomia: Jurnal Manajemen</i> , 13(2).	Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi, Dan Etos kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia	X_1 = Budaya Organisasi X_2 = Kompensasi X_3 =Etos Kerja Y =Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, komitmen organisasi, kompensasi, dan etos kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Organisasi dan Kepegawaian Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia
8	Saputri, A. D., Handayani, S., & DP, M. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. <i>Jurnal Nasional</i>	Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang	X_1 =Disiplin Kerja X_2 =Pemberian Insentif Y =Kinerja Karyawan	Hasil investigasi Membuktikan bahwa secara parsial baik disiplin kerja maupun pemberian insentif masing-masing tidak berpengaruh signifikan terhadap

Lanjutan Tabel 2.1

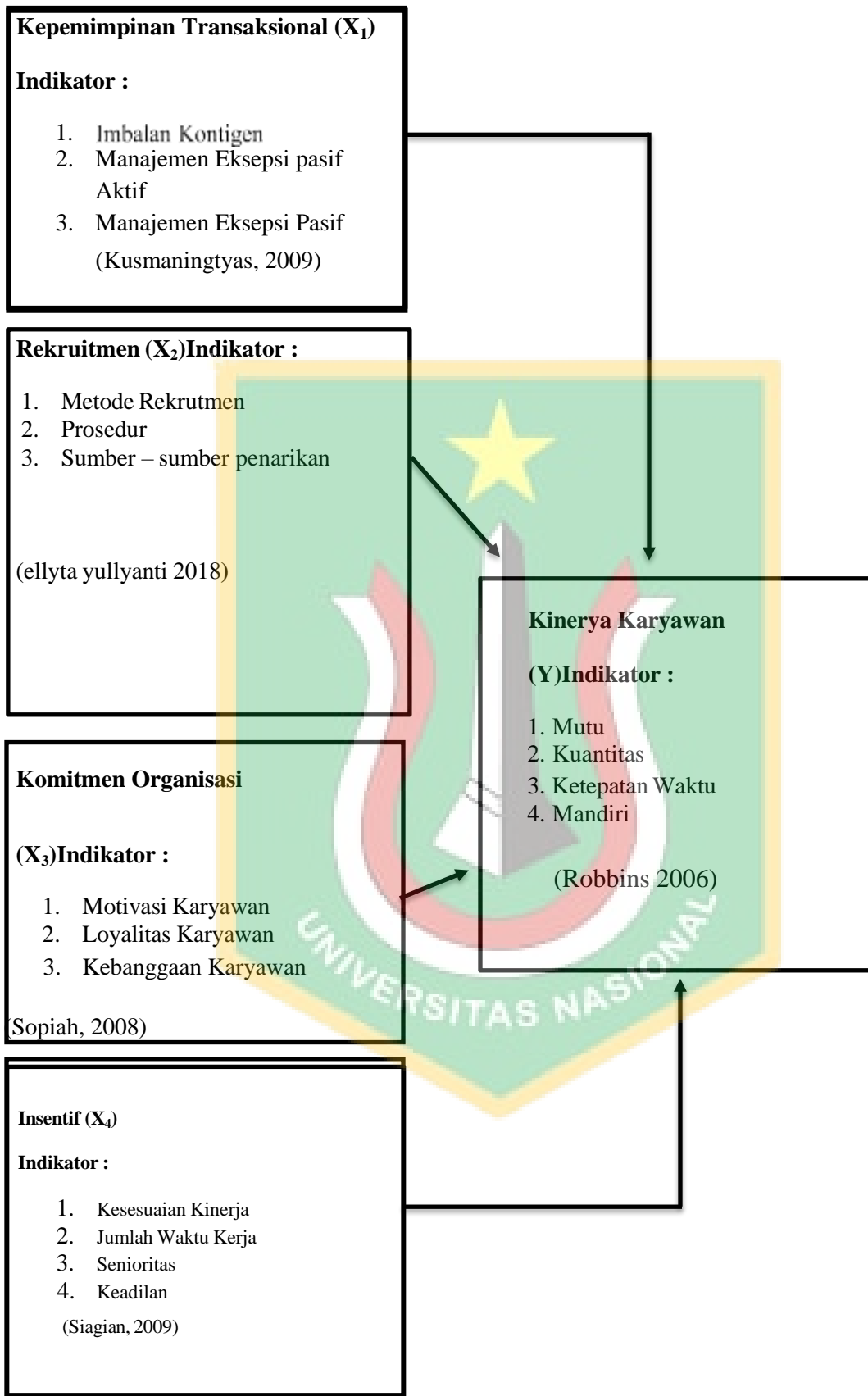
	<i>Manajemen Pemasaran & SDM</i> ,2(1),25-42.			<p>kinerja karyawan. Tetapi, secara simultan disiplin kerja dan pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Fakta ini bermanfaat bagi PT Putra Karisma Palembang. Untuk Meningkatkan kinerja karyawan, maka perusahaan Harus Mempertimbangkan faktor disiplin kerja dan pemberian insentif secara bersama-sama.</p>
9	<p>Iskandar, K. F., Tumbuan, W. J., & Sendow, G. M. (2019). Analisis Keterlibatan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Air Manado. <i>Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi</i>,</p>	<p>Analisis Keterlibatan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan DI PT. Air Manado</p>	<p>$X_1 =$ Keterlibatan Kerja</p> <p>$X_2 =$ Kualitas Kehidupan Kerja</p> <p>$X_3 =$ Insentif</p> <p>$Y =$ Kinerja Karyawan</p>	<p>Hasil penelitian ini menyatakan pengaruh Keterlibatan kerja, Kualitas Kehidupan Kerja dan Insentif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado, tetapi</p>

	<i>Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 7(3).</i>		<p>secara parsial Keterlibatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Saran yang diberikan peneliti adalah dimana perusahaan diminta untuk lebih Memperhatikan dalam Keterlibatan kerja karyawan, agar dapat Mempertahankan serta meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Air Manado.</p>
--	---	--	---

Sumber: Dikembangkan oleh peneliti dari beberapa sumber

I. Kerangka Analisis

Kerangka analisis ditujukan untuk menjelaskan mengenai pengaruh dan hubungan variabel-variabel yang terkait dengan penelitian. Dalam penelitian ini menjelaskan mengenai variabel gaya kepemimpinan transaksional (X_1), rekrutmen (X_2), komitmen organisasi (X_3), dan insentif (X_4) sebagai variabel bebas terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat yang digambarkan dalam kerangka berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Analisis

J. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara mengenai permasalahan penelitian yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris. Hipotesis merupakan sebuah pernyataan yang dapat diterima sementara sebagai suatu kebenaran dengan didasarkan pada logika, teori, dan ilmu pengetahuan serta penelitian terdahulu yang sesuai.

Berdasarkan berbagai sumber yang telah dikemukakan oleh para ahli dana peneliti sebelumnya, hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₁ : Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gojek Indonesia.

H₂ : Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gojek Indonesia.

H₃: Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gojek Indonesia

H₄: Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gojek Indonesia.

