

**DAMPAK INSENTIF NON-MONETER TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN
DI BIDANG TELEKOMUNIKASI**



RISET MSDM

OLEH:

BRIAN MART NAPITU

NPM : 2011011053

S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS LAMPUNG

TAHUN 2022/2023

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam lingkungan yang dinamis dan kompetitif saat ini, manajemen insentif menjadi semakin penting. Hal ini memungkinkan organisasi untuk mempekerjakan dan mempertahankan karyawan dan meningkatkan output dan citra perusahaan. Beberapa organisasi melihat staf mereka sebagai kontributor yang signifikan terhadap penciptaan nilai bisnis dan keunggulan kompetitif. Akibatnya, mempertahankan karyawan, memberdayakan, dan meningkatkan produktivitas mereka melalui berbagai strategi seperti insentif moneter dan non-moneter sangat diperlukan. Oleh karena itu, perlu dirancang sistem penghargaan dan insentif karyawan yang difokuskan pada kemampuan, keterampilan, dan pencapaian tugas seorang karyawan untuk meningkatkan kinerja dan komitmennya. Insentif, terutama insentif non-moneter, penting untuk menghibur karyawan di tempat kerja, terutama dari negara berkembang. Ini mendorong mereka untuk memainkan peran yang lebih signifikan dengan mengerahkan tenaga ekstra dengan mengembangkan kesepakatan yang membahas berbagai hal. Insentif dalam suatu perusahaan dapat dikategorikan menjadi dua bagian seperti keuangan, berwujud, dan terkait dengan gaji dan tunjangan bagi karyawan yang diberikan oleh suatu organisasi, dan yang lainnya adalah insentif non-moneter; insentif yang berfokus pada memotivasi karyawan dan meningkatkan komitmen terhadap pekerjaan melalui manfaat non-moneter. Manajemen insentif di sebuah perusahaan adalah salah satu aspek terpenting dalam meningkatkan komitmen karyawan untuk bekerja untuk menyumbangkan ide-ide inovatif yang meningkatkan proses bisnis. Komitmen karyawan efektif tercapai jika insentif dikelola dengan baik karena karyawan memiliki rasa saling menguntungkan. Manfaat ini mengganggu organisasi dan karyawan untuk mencapai tujuan atau strategi yang ditentukan, dan sistem manajemen penghargaan melengkapi dan memperkuat rencana strategis bisnis. Kompensasi non-moneter adalah keuntungan non-finansial yang memotivasi orang melalui insentif non-materi seperti promosi, pujian dan pengakuan. Beberapa peneliti memasukkan manfaat moneter tidak langsung dari pekerjaan itu sendiri, seperti kinerja dan otonomi. Insentif non-moneter semacam itu diyakini memiliki dampak negatif atau positif terhadap komitmen karyawan. Berbagai jenis insentif non-keuangan dimaksudkan untuk menarik orang-orang yang berkemampuan tinggi dan kompeten yang tujuan organisasinya kemungkinan besar sangat terlibat. Laporan Armstrong tentang peran insentif non-moneter untuk memperkuat karyawan seperti yang dinyatakan, komitmen dan kinerja di tempat kerja mengamati pada dasarnya bahwa gagasan penghargaan total mengatakan bahwa ada lebih banyak untuk memberi penghargaan kepada orang daripada membuang uang kepada mereka.

1.2 Rumusan Masalah

Peran moderat dari dukungan pengawasan yang dirasakan telah dievaluasi pada hubungan antara insentif nonmoneter dan komitmen karyawan. Untuk kepentingan analisis statistik, perangkat lunak SPSS dan PLS-SEM digunakan untuk menganalisis data. Analisis data menunjukkan bahwa model teoritis yang dikembangkan untuk kepentingan penelitian ini secara efektif menjelaskan pengaruh signifikan insentif nonmoneter terhadap komitmen karyawan. Namun, temuan statistik mengungkapkan bahwa dukungan pengawasan memiliki peran moderat hanya pada relevansi antara peluang kemajuan karir dan komitmen karyawan. Untuk peluang pengembangan, dukungan pengawasan yang dirasakan ditemukan tanpa efek moderasi.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan insentif nonmoneter (peluang kemajuan karir dan peluang pengembangan, pengakuan pekerjaan) dengan komitmen karyawan di antara karyawan yang bekerja di sektor telekomunikasi. Penelitian ini berhipotesis bahwa insentif non-moneter berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan. Menguji apakah anggapan manajemen perusahaan telekomunikasi sebelumnya menganggap bahwa manfaat non-moneter mendukung dalam meningkatkan komitmen karyawan itu benar atau salah

1.4 Manfaat Penelitian

Mengingat hal ini, penerapan strategis peluang kemajuan karir dan peluang pengembangan akan membantu perusahaan telekomunikasi untuk mengatasi tantangan komitmen karyawan yang rendah di tempat kerja. Manajer dan pembuat kebijakan, khususnya dalam konteks perusahaan telekomunikasi, dapat meningkatkan sistem insentif non moneter untuk memberi manfaat bagi keberhasilan organisasi dengan meningkatkan komitmen karyawan. Temuan dukungan pengawasan yang dirasakan menyiratkan bahwa semakin banyak karyawan berkomitmen jika manajer menawarkan peluang kemajuan karir sebagai insentif tidak berwujud. Dengan demikian, jika karyawan merasa bahwa perusahaan mereka peduli dengan masa depan dan pengembangan karir, mereka akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

Temuan studi memberikan dasar untuk penelitian sarjana masa depan dan memiliki implikasi praktis penting bagi manajemen senior perusahaan telekomunikasi tentang pengembangan sumber daya manusia melalui peningkatan komitmen mereka kepada perusahaan. Ini juga penting untuk mendapatkan keunggulan kompetitif untuk mengatasi tantangan lingkungan kerja yang berubah secara global.

A. Kerangka teori.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.

- a) Menurut Malayu, manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan karyawan dan masyarakat.

- b) Menurut Simamora dalam Edy Sutrisno bahwa “manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja”.
- c) Menurut Ike Kusyadah Rachmawati bahwa “ sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan perngorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

1. Fungsi manajemen sumber daya manusia.

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral, dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Edy Sutrisno, yaitu

a) Perencanaan.

Yaitu memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu untuk menetapkan program kepegawaian ini, meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian pegawai.

b) Pengorganisasian.

Yaitu kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c) Pengarahan dan pengadaan.

Yaitu kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada pegawai agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

Hipotesis.

Penelitian ini memiliki hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Perkembangan SDM berpengaruh terhadap kinerja pegawai telekomunikasi.

H2 : perkembangan teknologi terhadap kinerja pegawai telekomunikasi.

H3 : pengaruh pengembangan SDM dan teknologi terhadap kinerja pegawai telekomunikasi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Komitmen Karyawan

Keterikatan psikologis dan identitas karyawan terhadap organisasi dianggap sebagai komitmen karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Beberapa peneliti telah menggambarkan komitmen organisasi tiga tingkat seperti komitmen normatif (kewajiban), efektif dan berkelanjutan (perceived cost) . Namun, komitmen karyawan didefinisikan di beberapa lokasi lain sebagai tautan psikologis dalam tiga jenis unik, seperti kepatuhan, pengenalan, dan internalisasi . Seperti yang dikatakan Maslow, “seorang karyawan berkomitmen pada organisasi jika kebutuhannya terpenuhi”. Dari sudut pandangnya, jika satu kebutuhan terpenuhi, individu pindah ke kebutuhan berikutnya yang tidak terpenuhi untuk memenuhinya, namun persyaratan individu diatur dalam rangkaian hierarkis. Tuntutan fisiologis Maslow adalah kebutuhan dasar (seperti makan, pakaian, perumahan, dll), persyaratan keselamatan dan keamanan (seperti kehidupan dan perlindungan properti, keamanan pekerjaan, dan stabilisasi dll), kebutuhan sosial (seperti kebutuhan kasih sayang dan rasa memiliki), kebutuhan harga diri (seperti harga diri, pujian, pengakuan, dan pencapaian, dll.) dan kebutuhan aktualisasi diri (seperti kreativitas, pemecahan masalah, pertumbuhan pribadi, pemenuhan, dan moralitas, dll).

2.2 Insentif Organisasi

Insentif atau kompensasi merupakan komponen penting dari setiap organisasi, dan manajemen mengamatinya dengan hati-hati secara berkala dan tahunan. Insentif termasuk moneter dan non-moneter; upah, bonus, penghargaan, pelatihan, dan keuntungan lain yang akan diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Situasi tempat kerja telah berubah di abad ke-21, dan lingkungan kerja tidak hanya membutuhkan uang tetapi juga keuntungan tambahan. Staf yang puas lebih terdorong dan bekerja lebih keras karena mereka memahami bahwa mereka akan diberi imbalan setelah mencapai tujuan. Di sisi lain, ketidakpuasan kerja terjadi jika pencapaian tugas tanpa insentif. Situasi ini dapat menyebabkan pekerja meningkat dalam ketidakhadiran dan peningkatan turnover karyawan . Skema insentif melibatkan kompensasi produktivitas. Sistem insentif terutama ditujukan untuk meningkatkan produktivitas yang lebih

tinggi oleh orang-orang dan kelompok di seluruh pekerjaan. Kata insentif berhubungan dengan sesuatu yang dirancang untuk memicu dan/atau membutuhkan lebih banyak usaha untuk melakukannya dengan cara tertentu. Menurut Richter, Raban dan Rafaeli, “insentif adalah mekanisme yang ditujukan untuk mencapai perubahan tertentu dalam perilaku” . Sedangkan efisiensi berkaitan dengan seberapa baik seorang pekerja melakukan tugas yang dialokasikan melalui keterampilan dan usaha. Insentif adalah motivasi untuk berperilaku dengan cara yang sesuai. Insentif adalah jenis kompensasi yang diberikan kepada staf ketika jenis hasil kerja tertentu tercapai.

Organisasi menggunakan insentif untuk mencapai tujuan, mendorong perilaku tertentu dan semangat tim untuk insentif kolektif. Skema insentif tidak memiliki penerapan universal tetapi mungkin akan berperan ketika keadaan dan sistem yang dirancang benar (Manjunath dan Rajesh, 2012). Di sana adalah kategori yang berbeda yang insentif organisasi dapat diklasifikasikan.

2.3 Insentif intrinsik

Ketika individu secara inheren termotivasi untuk melakukan satu hal, mereka benar merasakan dorongan internal untuk mengambil bagian dalam perilaku karena biasanya menyenangkan atau bahkan memuaskan Anda. Gaya motivasi ini terjadi ketika karyawan bertindak tanpa memiliki keinginan untuk mendapatkan insentif eksternal setelah terlibat dalam perilaku tersebut. Karyawan hanya menemukan tugas untuk menjadi pemenuhan pribadi atau melihatnya sebagai kesempatan untuk mengetahui dan memahami kemungkinan Anda (Griffin et al., 2020). Karena setiap orang berbeda, maka wajar jika aspek yang mendorongnya akan berbeda dari yang lain. Apa yang menurut sebagian karyawan sebagai dorongan intrinsik mungkin tampak dirangsang secara ekstrinsik oleh orang lain (Rheinberg & Engeser, 2018). Penelitian telah menemukan bahwa jika dorongan asing menyangkut pelaksanaan satu hal dengan benar, maka perilaku tersebut jauh lebih sedikit terpengaruh karena efek pembenaran yang berlebihan. Diberi penghargaan untuk menganalisis, misalnya, mungkin tidak akan mengurangi motivasi apa pun yang harus Anda pelajari. Ini karena level Anda adalah penguatan kontingen kinerja.

Mereka memperkuat perilaku penelitian Anda, namun mereka bergantung pada perkembangan daripada hanya mengalami gerakan (Frey & Gallus, 2017; Lin, 2016). Namun demikian, ini tentu bukan untuk merekomendasikan bahwa motivasi ekstrinsik adalah hal yang negatif-- mungkin membantu dalam beberapa kondisi. Contohnya; Motivasi ekstrinsik dapat menjadi sangat praktis ketika seseorang ingin menyelesaikan tugas yang mereka temukan tidak diinginkan, motivasi ekstrinsik dapat membangkitkan gairah dan keterlibatan dalam tugas yang pada awalnya tidak tertarik, dan motivasi ekstrinsik dapat mendorong orang untuk mendapatkan sesuatu yang baru. keterampilan atau bahkan keahlian (setelah kemampuan yang sangat awal ini ditemukan, individu dapat menjadi lebih terdorong secara intrinsik untuk mencari tugas) (Kuvaas et cetera, 2017; Young, 2020).

2.6 Peluang Kemajuan Karir

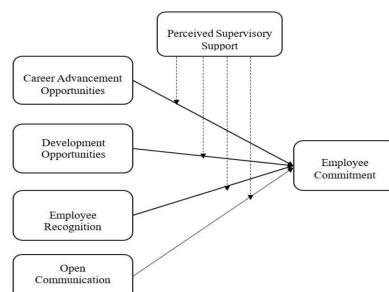
Kemajuan karir adalah instrumen yang efisien untuk meningkatkan semangat kerja organisasi. Jika staf ditawarkan kemakmuran dan kemungkinan pengembangan, mereka merasa bahagia dan bahagia dan menjadi lebih terlibat. Setiap sumber daya manusia organisasi sangat penting karena mereka bertanggung jawab untuk mengelola pengetahuan organisasi, keterampilan, dan kecerdasan campuran. Schwan (1976) menemukan bahwa, dibandingkan dengan indeks standar, pengenalan data tentang modal manusia menyebabkan proyeksi laba bersih yang diambil secara luas. Staf yang idenya diperdebatkan ini dihormati dan

berusaha meyakinkan semua peserta lain tentang pemikiran mereka bahwa mereka dapat diterapkan dan berguna (Motokawa, 2015). Pertemuan-pertemuan ini membujuk dan mengilhami orang lain yang dipekerjakan untuk percaya secara kreatif dalam organisasi dan mencoba memberikan ide-ide berharga untuk menganggapnya serius juga, daripada orang-orang bodoh yang tidak memikirkan alternatif kotak, sebagai orang-orang kreatif dalam organisasi.

Dalam organisasi, ada kategori orang yang promosinya merupakan pendekatan terbaik untuk meningkatkan komitmen. Staf ini hanya dapat dibujuk dengan memberikan kekuasaan, wewenang dan kontrol yang lebih tinggi, tata kelola yang baik, kondisi kerja yang lebih baik, dan dampak dalam proses pengambilan keputusan organisasi. Staf tersebut beroperasi secara efektif untuk mencapai tujuan bisnis mereka ketika mereka berpikir pekerjaan mereka memiliki kekuatan dan otoritas pengambilan keputusan (Armstrong, 2012). Sebuah studi yang diarahkan oleh Benson et al. (2018) menemukan bahwa ketika karyawan merasakan kepuasan pengembangan karir dalam pekerjaan mereka, komitmen organisasi mereka akan Individu didorong dalam banyak hal ketika mereka memahami bahwa kegiatan mereka memainkan peran yang pasti dalam menentukan arah umum organisasi. Individu didorong untuk beroperasi lebih baik jika masukan mereka ke dalam organisasi nyata, dan mereka berpikir bahwa apa pun yang mereka lakukan untuk organisasi akan dihargai dalam hal pertumbuhan karir mereka.

2.7 Kerangka Konseptual

Model ini terutama terdiri dari empat variabel independen utama yaitu peluang kemajuan karir, peluang pengembangan, pengakuan karyawan dan komunikasi terbuka. Bersama dengan satu moderator dan satu variabel terikat. Model ini mencoba menjelaskan varians dari komitmen karyawan dengan mengukur dampak dari peluang kemajuan karir, peluang pengembangan, pengakuan karyawan dan komunikasi terbuka pada komitmen karyawan. Dukungan pengawasan yang dirasakan sebagai moderator dan menurut banyak sarjana akan memainkan peran moderator positif dalam model tersebut.



Penelitian terdahulu.

Penelitian ini didukung dari beberapa rujukan di dalam literatur penelitian sebelumnya. Berikut ini akan disajikan penelitian terdahulu untuk mendukung penelitian ini diantaranya, yaitu :

1. Mihardjo (2015).

Mihardjo (2015) meneliti tentang Pelaksanaan Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia Pada PT. Sari Pawita Pratama. Jenis penelitian yang dilakukan oleh agrowa merupakan jenis penelitian kualitatif deskriptif. Dimana data yang terkumpul diolah dan disajikan kepada pihak lain guna memberikan

gambaran mengenai karakteristik dan juga obyek dari penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrument wawancara, dimana informan yang digunakan adalah owner, Manajer HRD dan Manajer Operasional PT. Sari Pawita Pratama. Teknik analisis yang digunakan adalah reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia pada PT.

Sari Pawita Pratama belum berjalan dengan baik, dikarenakan belum adanya dokumentasi perencanaan sumber daya manusia dengan jelas. Rekrutmen sumber daya manusia di perusahaan ini belum berjalan dengan baik, meskipun dalam proses rekrutmen, kebijakan sudah terdokumentasi. Proses seleksi juga belum berjalan dengan baik. Namun, orientasi serta penempatan sumber daya manusianya sudah dilakukan dengan baik.

Persamaan pada penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah dilakukannya audit pada sumber daya manusia., Serta teknik pengumpulan data pada penelitian ini dan penelitian terdahulu dengan menggunakan instrument wawancara.

Perbedaan pada penelitian ini adalah peneliti menggunakan variabel didalam penelitiannya. Variabel independen yang digunakan adalah manfaat pelaksanaan audit SDM (X1) dan Peningkatan kerja pada fungsi SDM (X2)

Sesudah melakukan penelitian terdahulu maka dilakukan analisis data.

1. Analisis Data.

Analisis data dilakukan guna mendapatkan bentuk dari penelitian yang telah dilaksanakan oleh peneliti. Analisis data adalah upaya untuk menguraikan bentuk dari penelitian yang dilakukan menjadi bagian-bagian sehingga susunan atau bentuk sesuatu yang diurai tersebut kelihatan jelas dan bisa

ditangkap maknanya. Analisis data di lapangan seharusnya dilakukan ketika data sudah terkumpul, agar peneliti tidak bias jika terlalu lama setelah „turun“ dari lapangan.

2. Deskripsi Dan Hasil Penelitian.

Deskripsi hasil penelitian adalah paparan atau uraian yang disusun secara terstruktur berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan yang sudah diolah terlebih dahulu. Hal ini dilakukan bertujuan untuk mempermudah orang dalam memahami dan bisa merekonstruksi untuk setting tempat yang berbeda untuk karakteristik yang relatif sama.

Hasil penelitian dibuat secara sistematis dan rasional dalam narasi. Dengan melibatkan perspektif pengetahuan yang dimiliki peneliti yang bersumber pada pengalaman, keahlian/profesi dan pandangannya terkait keyakinan hidupnya.

B. Hipotesis.

Penelitian ini memiliki hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Perkembangan SDM berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kota kediri.

H2 : perkembangan teknologi terhadap kinerja pegawai di kota kediri.

H3 : pengaruh pengembangan SDM dan teknologi terhadap kinerja pegawai di kota kediri.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metodologi Penelitian

Penelitian saat ini adalah penelitian deduktif kuantitatif yang ditargetkan pada karyawan tujuh perusahaan telekomunikasi melalui kuesioner yang dikelola sendiri. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah non probability sampling karena bersifat purposive untuk jumlah sampel yang tidak diketahui. Unit analisisnya adalah perusahaan telekomunikasi, sedangkan target responden adalah karyawan, manajer, dan eksekutif yang terlibat dalam salah satu manajemen sumber daya manusia. Menentukan ukuran sampel minimum berdasarkan aturan praktis Sekaran dan Bougie (2010). Teknik yang paling sering digunakan untuk memperkirakan ukuran sampel adalah Krejcie dan Morgan (1970).

3.2 Sumber Data

Data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. (Sekaran dan Bougie, 2016),

- Data primer merupakan data yang lebih mengacu pada informasi yang didapatkan dari sumber utama melalui survei, wawancara, focus group, atau observasi. Data primer dalam penelitian ini akan diperoleh dengan cara membagikan kuesioner kepada sampel penelitian yang dirasa memiliki kapabilitas untuk memberikan informasi pada variabel yang diteliti.
- Data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan oleh seseorang dan bukan peneliti yang melakukan studi mutakhir, data tersebut bisa merupakan internal atau eksternal organisasi dan diakses melalui internet, penelusuran dokumen, atau publikasi informasi. Dalam penelitian ini, penulis memperoleh data sekunder yang diperoleh dari, penelitian terdahulu, jurnal-jurnal serta internet (Library Research).

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi Mengarah pada kelompok orang, peristiwa, atau hal-hal yang

menarik yang ingin diselidiki oleh peneliti yang dapat memberikan acuan peneliti untuk membuat kesimpulan (berdasarkan statistik sampel) (Sekaran dan Bougie, 2016). Populasi penelitian ini adalah tenaga kerja atau karyawan aktif suatu perusahaan.

3.3.2 Sample

Sampel adalah bagian dari populasi. Ini terdiri dari beberapa anggota yang dipilih darinya. Dengan kata lain, tidak semua elemen populasi dapat membentuk sampel, atau sampel diartikan sebagai subkelompok atau himpunan bagian dari populasi (Sekaran dan Bougie, 2016).

Daftar Pustaka

- Tj, HW, Tecualu, M., & Wijaya, S. Pengaruh Kompensasi dan Dukungan Supervisor yang Dimediasi Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan (Studi Kasus Pada PT Pradu). *Primanomik: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 19(1), 147-157.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Buku pegangan manusia Armstrong*
- Yu, W., Chavez, R., Feng, M., Wong, CY, & Fynes, B. (2020). Manajemen sumber daya manusia hijau dan kerjasama lingkungan: Perspektif kontingensi kemampuan-motivasi-peluang.
- El-Din, NG (2020). Dampak Insentif pada Komitmen Organisasi di Organisasi Publik di Mesir. Dalam *Bacaan Ekonomi dan Keuangan* (hlm. 73-85).
- Yusuf, S. (2020). Pembedaan Teori Dua Faktor Herzberg untuk Memprediksi Kepuasan Kerja: Bukti Empiris dari Industri Telekomunikasi Pakistan Seeham Yousaf. *Jurnal Bisnis Lahore*, 8(2), 85-128.
- Awino, M., & Kipsang, S. (2020). Perencanaan Karir dan Komitmen Karyawan: Apakah Sistem Penghargaan Penting; Sebuah Refleksi dari Perusahaan Manufaktur di Kenya. *Riset Ekonomi*, 4(2).
- Rodríguez-Sánchez, JL, González-Torres, T., Montero-Navarro, A., & Gallego Losada, R. (2020). Menginvestasikan Waktu dan Sumber Daya untuk Work-Life Balance: Efek pada Retensi Bakat. *Jurnal Internasional Penelitian Lingkungan dan Kesehatan Masyarakat*, 17(6), 1920.
- Gómez-García, R., Bayón-Calvo, S., & Lucas-García, J. (2020). Hubungan antara Burnout dan Kepuasan Kerja pada Sampel Pekerja Sosial Spanyol. *Jurnal Pekerjaan Sosial Inggris*.
- Sukawati, NN, Gunawan, I., Ubaidillah, E., Maulina, S., & Santoso, FB (2020, Nopember). Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah Pendidikan Dasar. Dalam *Pendidikan Anak Usia Dini dan Anak Usia Dini ke-2 (PAUD 2020)* (hlm. 292-299). Pers Atlantis.
- Teo, ST, Bentley, T., & Nguyen, D. (2020). Lingkungan kerja psikososial, keterlibatan kerja, dan komitmen karyawan: Model mediasi yang dimoderasi. *Jurnal Internasional Manajemen Perhotelan*, 88, 102415.
- Primawidi, S., & Mangundjaya, WL (2020). KEADILAN ORGANISASI DAN KOMITMEN Afektif PERUBAHAN PADA KARYAWAN PERUSAHAAN JASA MULTIFINANSIAL. *Jurnal Psikologi*, 19(1), 51-60.
- Pinjaman, L. (2020). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja kerja karyawan: Peran mediasi kepuasan kerja. *Ilmu Manajemen Surat*, 10 (14), 3307-3312.
- Sameer, SK, & Priyadarshi, P. (2020). Interaksi identifikasi organisasi, pembuatan pekerjaan yang berfokus pada peraturan dan kepuasan kerja dalam pengelolaan tuntutan pekerjaan yang muncul: bukti dari perusahaan sektor publik. *Tinjauan Internasional Administrasi Publik*, 1-19.
- Dumas, D., Doherty, M., & Organisciak, P. (2020). Psikologi aktor profesional dan mahasiswa: Kreativitas, kepribadian, dan motivasi. *PloS satu*, 15(10), e0240728.
- Gopinath, R. (2020). Keunggulan Aktualisasi Diri dalam Organisasi. *Jurnal Internasional Sains dan Teknologi Lanjutan*, 29(3), 11591-11602.
- Carrera, AC (2020). *HELM: Secara Sadar Melatih & Mengajar Remaja Beresiko* (Disertasi doktoral, Saint Mary's College of California).
- NNUBIA, AL (2020). Insentif Moneter Dan Kinerja Karyawan Perusahaan Manufaktur Di Negara Bagian Anambra.

Ferriz-Valero, A., sterlie, O., García Martínez, S., & García-Jaén, M. (2020). Gamifikasi dalam pendidikan jasmani: Evaluasi dampak pada motivasi dan kinerja akademik dalam pendidikan tinggi. *Jurnal Internasional Penelitian Lingkungan dan Kesehatan Masyarakat*, 17 (12), 4465.

7794