
ANALISIS KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL, REMUNERASI, SISTEM INFORMASI MANAJEMEN DAN KOMITMEN ORGANISASI (STUDI LITERATURE REVIEW)

Wenny Desty Febrian, Ari Apriani dan Muhamad Al Faruq Abdullah

Universitas Dian Nusantara
Jl Tanjung Duren Barat II No 1 Grogol Jakarta Barat.
wenny.desty.febrian@undira.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk memberikan gambaran hasil yang ada dari penelitian sebelumnya dan memberikan kesimpulan dari peneliti. Metode penelitian yang digunakan adalah literature review yang berasal dari artikel ilmiah yang ada di berbagai jurnal dunia yang relevan dengan variabel tersebut. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mendorong employee engagement pada karyawan, variabel intervening yang secara langsung dan tidak langsung dapat mempengaruhi employee engagement, dan apa yang diyakini dapat mendorong employee engagement dalam organisasi. Hal ini untuk melihat hubungan antara dua variabel independen. Artikel sebelumnya terkait dengan judul. Ternyata ada beberapa variabel yang signifikan dan tidak signifikan. Kebaruan dari penelitian ini adalah terbentuknya kerangka model penelitian yang baru, system informasi manajemen dan hasil studi literature review menunjukkan adanya hubungan antara kompensasi dengan employee engagement, dan hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan dapat menciptakan employee engagement. Anda dapat menggunakan jumlah hari sebagai referensi.

Kata Kunci: Keterlibatan Karyawan, Pengembangan Karir, Kepemimpinan Transaksional, Remunerasi, Sistem Informasi Manajemen, Komitmen Organisasi

PENDAHULUAN

Keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia Progresif yang baik dapat menjadi awal yang baik untuk memulai kelancaran pelaksanaan program kerja perusahaan dan mencapai tujuan organisasi. Peningkatan SDM dinilai memegang peranan penting dalam mencapai tujuan Perusahaan karena kunci sukses adalah kemenangan bisnis yang bertahan dan berkembang SDM merupakan pelaku ekonomi.

Masalah perusahaan ini adalah rendahnya komitmen dari departemen SDM perusahaan. Bersama dengan perusahaan mengarah pada munculnya masalah yang berbeda. Peran kinerja untuk setiap orang di perusahaan menjadi penting karena mengingat perusahaan ini memproduksi produk. Sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk menghasilkan output Setidaknya memenuhi atau melebihi standar kualitas Sudah dihentikan oleh perusahaan. Sebagian besar sumber daya manusia yang berasal dari perusahaan ini adalah para pekerja yang hasil kinerjanya

mempengaruhi kinerja perusahaan, peneliti langsung menganggap penelitian ini penting dan menarik untuk diselesaikan.

Tujuan survey ini adalah untuk mengetahui pengaruh Positif Power, Devosi, dan Absorption terhadap Kinerja Karyawan pada Topik Penelitian. Pada bagian ini, penulis harus memberikan latar belakang penelitian yang relevan dengan penelitian, masalah penelitian, dan tujuan penelitian. Selain itu, penulis dapat menjelaskan research gap yang akan dibahas dalam penelitian ini. Gallup Organization (2020) mengklasifikasikan karyawan menjadi tiga jenis berdasarkan tingkat keterlibatan mereka (1).

Karyawan yang terlibat adalah pembangun dalam organisasi Anda. Mereka cenderung selalu menjadi yang terbaik dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Karyawan tipe ini akan diberdayakan dan bersedia menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja demi kemajuan organisasi (2). Jenis karyawan yang tidak termotivasi ini cenderung berfokus pada tugas daripada memenuhi tujuan kerja. Mereka melakukan

tugas hanya sesuai dengan bagian mereka dan apa yang dibayar organisasi kepada mereka. Di tempat kerja, saya selalu menunggu perintah dari atasan saya, dan saya merasa kekurangan energi kerja (3).

Jenis karyawannya yang aktif terlepas adalah karyawan tidak terikat. Mereka secara terbuka mengungkapkan frustrasi dan ketidakpuasan mereka dengan pekerjaan mereka. Mereka juga menolak terus-menerus dan hanya melihat sisi negatif dari berbagai peluang yang muncul. Tiga unsur tersebut adalah kekuatan, dedikasi dan penyerapan.

Elan menunjukkan komitmen karyawan dengan kekuatan fisik dan mentalnya selama kinerja kerja. vitalitas ditandai dengan tingkat kekuatan yang tinggi ketahanan mental dalam bekerja, energi yang optimal, keberanian, keinginan untuk berusaha maksimal, kemauan dan keinginan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai sesuatu, maju terus dengan keberanian tekun dalam menghadapi kesulitan.

Dedikasi adalah retensi karyawan emosional tentang pekerjaannya. misi menggambarkan semangat karyawan terhadap pekerjaannya, bangga terhadap pekerjaan yang dilakukan dan perusahaan tempat kerja, tetap terinspirasi dan tetap sibuk berhenti berbisnis tanpa merasa terancam tantangan yang dihadapi. siapa yang memiliki skor keterlibatan tinggi jelas menunjukkan pekerjaan. Harap jadikan itu pengalaman yang berharga, mengasyikkan, dan menantang. Anda merasa normal Bergairah dan bangga dengan pekerjaan dan organisasinya. di sisi lain, skor dedikasi yang rendah berarti sebaliknya. mengidentifikasi dengan karya-karya karena mereka tidak bermakna, menginspirasi atau mengalami tantangan, lesu, bangga dengan pekerjaan dan organisasi mereka.

Absorption adalah retensi karyawan yang dijelaskan oleh perilaku karyawan yang memberikan perhatian penuh pada pekerjaannya. Absorption Menggambarkan keadaan seorang karyawan yang sedang dalam mood yang baik Dia benar-benar gila, sangat fokus dan serius dalam melakukan pekerjaannya. pada saat melakukan pekerjaan mereka, mereka

cenderung menghabiskan waktu begitu cepat sehingga mereka merasa sulit untuk berhenti atau meninggalkan pekerjaan.

Tinjauan Literatur

Keterlibatan karyawan adalah strategi penting yang harus dimiliki perusahaan untuk mempertahankan karyawan sekaligus mengembangkannya secara aktif [1]. Komitmen karyawan merupakan win-win solution bagi karyawan dan perusahaan. matahari Tingkat keterlibatan karyawan yang tinggi memastikan kinerja karyawan yang optimal untuk perusahaan Anda [2]. Keterikatan karyawan dapat diartikan sebagai ikatan karyawan dengan perusahaan, menyoroti beberapa aspek keterlibatan karyawan dengan perusahaan, atau sikap dan perilaku karyawan yang positif [3]. Keterlibatan karyawan adalah tentang memahami peran karyawan dalam organisasi dan memiliki energi dan semangat juang untuk menyelaraskan dengan tujuan dan sasaran organisasi [4]. Ini juga memberi Anda pemahaman yang jelas tentang bagaimana organisasi Anda mencapai tujuannya, bagaimana perubahan dapat melayani Anda dengan lebih baik, dan suara yang harus digunakan karyawan Anda untuk menyuarakan ide dan pendapat mereka sepanjang karier mereka. Memberi dan memutuskan juga penting [5]. Keterlibatan karyawan sebagai komitmen dan antusiasme karyawan dalam pekerjaan dan tempat kerja mereka. Keterlibatan karyawan semacam itu membantu organisasi mengukur dan mengelola perspektif karyawan tentang elemen kunci budaya perusahaan [6].

Banyak perusahaan melakukan penelitian kinerja sebagai metrik untuk mengukur keterlibatan karyawan dengan organisasi dan menganalisis hubungan antara keterlibatan karyawan dan hasil bisnis utama [7] Hasil survei dapat membantu Anda mengidentifikasi inisiatif keterlibatan mana yang mencapai tujuan yang Anda inginkan [8]. Survei sangat berguna untuk mengukur keterikatan karyawan, namun perusahaan juga perlu menyadari bahwa survei karyawan berbeda dengan survei karyawan lainnya [9].

Keterlibatan karyawan penting bagi perusahaan. Jika perusahaan memiliki karyawan terbaik dan responsif terhadap kebutuhan perusahaan, perusahaan harus berusaha untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan guna meningkatkan retensi karyawan [10]. Keterlibatan karyawan penting bagi perusahaan [11]. Jika suatu perusahaan memiliki karyawan terbaik dan responsif terhadap kebutuhan perusahaan, maka perusahaan harus berusaha untuk Meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan guna meningkatkan retensi karyawan [12].

Program pengembangan karir merupakan salah satu bentuk dukungan perusahaan yang mendorong dan memotivasi karyawan untuk mengembangkan karir yang lebih baik dalam hal posisi dan pendapatan [13]. Tidak ada karyawan yang menginginkan karir yang stagnan. Mereka menginginkan kemajuan untuk mencapai titik kesuksesan. Pengembangan karir adalah salah satu prioritas perusahaan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menemukan potensi mereka [14]. Program pengembangan karir terstruktur meningkatkan motivasi karyawan, produktivitas kerja dan kepuasan kerja. Ini mendorong kinerja dan kontribusi karyawan. Pada akhirnya, program ini berdampak pada kemajuan perusahaan yang lebih maju [15].

Selain mempertahankan karyawan yang berpotensi memberikan kontribusi signifikan bagi perusahaan, departemen SDM harus merencanakan dan mengatur pengembangan karir dengan cermat. Hasilnya harus sejalan dengan tujuan yang diinginkan perusahaan dan karyawan. Upaya pengembangan karir ini merupakan salah satu bentuk pengelolaan sumber daya manusia yang diterapkan melalui departemen karir dan program [16]. Pengembangan karir merupakan salah satu kegiatan pengelolaan sumber daya manusia sebagai bentuk dukungan dan hubungan antara karyawan dengan perusahaan [17]. Sekalipun semuanya mengandalkan profesionalisme dan partisipasi karyawan, perusahaan harus menyediakan landasan dan dukungan melalui program

pengembangan karir yang terorganisir dengan baik [18]. Semakin baik sistem pengembangan karir suatu perusahaan, semakin mudah karyawan mengembangkan karirnya, dan semakin mudah pula mereka mempengaruhi perkembangan perusahaan [19].

Kompensasi adalah bentuk balas jasa lain yang diterima oleh karyawan atau manajer suatu perusahaan atas pekerjaannya. Ini biasanya termasuk gaji pokok atau upah, bonus dan komisi, tetapi mungkin mengecualikan tip dan penggantian [20]. Manajemen sistem informasi (MSI) adalah matakuliah yang mempelajari cara-cara mengelola pekerjaan informasi dengan menggunakan pendekatan system yang berdasarkan pada prinsip-prinsip manajemen [21].

Sistem Informasi Manajemen merupakan gabungan dari perangkat lunak (software), perangkat keras (hardware) dan sumber daya manusia (SDM) yang saling berkaitan dalam mengolah data menjadi informasi yang bermanfaat melalui penciptaan sebuah sistem. Selain penggunaan komputer, manusia juga turut menjadi bagian dari sistem ini. Manusia menggunakan sebuah ide, pemikiran dan perhitungan dalam menggunakan komputer yang di dalamnya terdapat software dan hardware. Selain itu terdapat pula process perencanaan, kontrol, koordinasi dan pengambilan keputusan. Oleh karena itu sistem informasi dinamakan juga sistem kompleks.

METODE PENELITIAN

Tujuan penulisan artikel ini adalah untuk meninjau dan meringkas kajian literatur terkait penerapan employee engagement di perusahaan multinasional sehingga mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat digunakan untuk membangun komitmen karyawan yang efektif, dengan menggunakan metode yang berbeda, faktor lainnya remunerasi, komitmen organisasi, peneliti berusaha membaca, menganalisis dan merangkum beberapa literature review dari beberapa jurnal dan sumber informasi terkait lainnya untuk menentukan strategi penerapan employee engagement yang

efektif dalam suatu organisasi untuk dipahami.

Dalam penelitian ini, pendekatan literature review digunakan untuk mencapai tujuan penelitian. mini-review keterlibatan karyawan dilakukan dengan membaca dan menganalisis beberapa artikel jurnal peer-review. Metode penelitian ini adalah kajian pustaka yang membandingkan beberapa teori yang ada dengan penelitian sebelumnya. Untuk memperoleh informasi dan data yang diperlukan dalam pekerjaan ini digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut: dokumen/perpustakaan, yaitu teknik pengumpulan data dengan mempelajari dokumen-dokumen yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis dalam tinjauan pustaka dengan menggunakan pola berpikir induktif. Proses analisis dilakukan dengan menggunakan teknik analisis data atau analisis isi, yaitu deskripsi terperinci tentang data dan konteks, sifat, properti, konten, alasan, dan penggunaan logika induktif untuk mencapai kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Keterikatan karyawan adalah metode yang digunakan oleh manajemen perusahaan untuk membuat karyawan terlibat dengan perusahaan. Perusahaan yang sudah berkomitmen pada bisnisnya biasanya berusaha keras agar karyawannya tetap terlibat dengan perusahaan. Sesuai dengan Undang-Undang Keterikatan Karyawan, Perusahaan memperlakukan semua karyawan secara setara tanpa memandang jabatan, dll., dan mencapai keterikatan. Program yang termasuk dalam kegiatan retensi karyawan antara lain ekskursi, pelatihan, dan program lain yang dapat meningkatkan retensi karyawan di perusahaan. Dengan penelitian ini terlihat hasilnya bahwa kesetaraan antara perusahaan dan karyawan harus di terapkan lagi.

Sistem informasi manajemen sangat berpengaruh terhadap pengelolaan data-data dalam perusahaan, si pengelola tidak dibenarkan untuk karyawan yang tidak kompeten di bidang ini.

Tujuan utama employee engagement adalah untuk menciptakan suasana yang memungkinkan karyawan menjadi lebih terlibat dalam perusahaan. Selain itu, tujuan lain dari keterlibatan karyawan adalah untuk membangun hubungan yang kuat. Hubungan yang kuat ini membuat setiap karyawan merasa lebih dihargai. Mereka bangga dengan kantor tempat mereka bekerja dan berusaha melakukan yang terbaik untuk perusahaan.

Jika Anda dapat melakukan keterlibatan karyawan dengan baik, perusahaan Anda akan mendukung lebih banyak karyawan. Perusahaan juga memiliki karyawan yang selalu bertindak positif. Sehingga tujuan utama perusahaan lebih mudah dicapai. Jika suatu perusahaan dapat melakukan employee engagement dengan baik, maka perusahaan akan dapat bonding dengan karyawannya. Memiliki karyawan yang sudah terlibat memungkinkan perusahaan untuk menarik karyawan setia yang jarang absen untuk tujuan yang tidak penting. Selain itu, perusahaan juga mendapatkan karyawan yang selalu menjaga gengsi perusahaan. Cara untuk meningkatkan keterlibatan karyawan termasuk memotivasi calon karyawan, menawarkan berbagai saran positif, memperhatikan kesejahteraan semua karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung. Contohnya menilai kinerja produktif karyawan dalam bekerja dan memberikan rasa memiliki yang tinggi pada perusahaan.

Saat melakukan komitmen karyawan, ada baiknya juga menyusun strategi untuk mengembangkan komitmen karyawan. Ini dapat dilakukan dengan menuliskan kategori karyawan di perusahaan Anda dan kemudian merumuskan strategi yang sesuai untuk perusahaan Anda. Untuk mengetahui level Anda, karyawan perusahaan harus mengisi kuesioner yang disebut Gallup Q12 Index. Ini memberikan 12 pernyataan dan memberi karyawan kesempatan untuk menunjukkan skala dari 1 sampai 5. 1 berarti sangat berlawanan, 5 berarti sangat berlawanan. Keterlibatan karyawan mencakup tingkat berikut: sangat tidak dibatasi, tidak terlibat,

sebagian besar terlibat, terlibat, sangat berbakti

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan literatur yang mendukung variabel-variabel dalam naskah akademik ini dan memberikan hasil untuk pertimbangan penelitian selanjutnya sebagai research gap atau sebagai subjek penelitian lainnya. Rekomendasi penelitian ini dapat digunakan untuk memperluas wawasan Anda, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia, terkait dengan variabel-variabel yang disajikan dalam artikel ini. Survei literatur berfungsi sebagai dasar konseptual untuk rekomendasi desain.

Pengakuan

Kepada para penulis sebelumnya yang artikelnya digunakan sebagai referensi dan dukungan untuk tinjauan literatur artikel ini, Konferensi Kewirausahaan dan Inovasi Perhotelan Internasional 2023 untuk ulasan artikel dan publikasi artikel ini, dan kepada peneliti kampus atas dukungan terima kasih dian nusantara dari universitas. Hingga hari ini, dia adalah peneliti berkualitas tinggi secara konsisten dan berkomitmen kuat untuk memajukan pengetahuan manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] N. Henokh Parmenas, "Employee Engagement: Turn Over Prevention Strategies and the Key To Improving Performance Management in a Multinational Company," *J. Econ. Manag. Entrep. Bus.*, vol. 2, no. 1, pp. 8–12, 2022, doi: 10.52909/jemeb.v2i1.70.
- [2] E. AR, Muhammad Thamrin Saribanon, A. Rahmawati, Y. D. Sucipto, and P. C. Susanto, "Determinant Job Satisfaction and Performance Employee: Analysis Competence, Training, Job Experience," *Int. J. Artif. Intell. Res.*, vol. 6, no. 1.2, 2023.
- [3] P. C. Susanto, L. Agusinta, and A. Setyawati, "Determinant Organization Commitment and Development Organization : Analysis Servant Leadership , Transformational Leadership , Transactional Leadership," vol. 2, no. 3, pp. 541–558, 2023.
- [4] P. C. Susanto, "Employee Engagement Strategy : Analysis Of Organizational Commitment , Compensation , Career Development," *Int. Conf. Humanit. Soc. Sci.*, vol. 1, no. 1, pp. 96–103, 2022.
- [5] P. P. Buda Prasada and N. N. Sawitri, "Prediction of Work Stress, Leadership Quality, Motivation of Work and Organization Culture To Work Satisfaction and Impact on Turnover Intention Employees," *J. Manaj. dan Pemasar. Jasa*, vol. 12, no. 2, pp. 269–280, 2019, doi: 10.25105/jmpj.v12i2.3758.
- [6] P. C. Susanto and N. N. Sawitri, "Coaching, Mentoring, Leadership Transformation and Employee Engagement: A Review of the Literature," *Dinasti Int. J. Educ. Manag. Soc. Sci.*, vol. 4, no. 2, pp. 297–308, 2022.
- [7] P. C. Susanto, N. H. Parmenas, and R. F. Suryawan, "Determinant Attitude and Employee Recruitment : Analysis Psikotest , Assessment , Behavioral Event Interview and Experience (Study Literature)," *Int. J. Psychol. Heal. Sci.*, vol. 1, no. 1, pp. 1–8, 2023.
- [8] A. Zen, U. Bhayangkara, and J. Raya, "Organization Sustainability and Employee Performance in a Literature Review," vol. 2, no. 3, pp. 573–584, 2023.
- [9] J. Bersin, "Employee Retention Now a Big Issue: Why the Tide has Turned," *Bersin by Deloitte*, no. 16 August, pp. 1–4, 2013.
- [10] Jumawan, "Succession Planning : Analysis Competence , Work Motivation , Strategic Leadership Development and Assessment Employee," *Formosa J. Multidiscip. Res.*, vol. 2, no. 3, pp. 559–572, 2023, doi: <https://10.55927/fjmr.v2i3.3355>.
- [11] W. D. Febrian and M. Rajab, "Transactional Leadership : Employee Performance and Organizational Performance

- (Literature Review),” *East Asian J. Multidiscip. Res.*, vol. 2, no. 3, pp. 1129–1142, 2023, doi: <https://doi.org/10.55927/eajmr.v2i3.3410>.
- [12] A. Rettrisunz *et al.*, “Analysis Function Human Resource Management : Recruitment , Training , Career Development , Industrial Relation,” *East Asian J. Multidiscip. Res.*, vol. 2, no. 3, pp. 1261–1272, 2023, doi: <https://doi.org/10.55927/eajmr.v2i3.3601>.
- [13] Jumawan and A. Widjaja, “Antecedent Organizational Commitment Approach that Affects Employee Engagement,” *Int. J. Bus. Appl. Econ.*, vol. 2, no. 2, pp. 177–192, 2023, doi: <https://doi.org/10.55927/ijbae.v2i2.3428>.
- [14] A. Muhammad and S. Tahir, “Determinant People Development and Employee Performance : Analysis Training , Certification , and Competence,” *Int. J. Bus. Appl. Econ.*, vol. 2, no. 2, pp. 221–232, 2023, doi: <https://doi.org/10.55927/ijbae.v2i2.2774>.
- [15] I. Rustiawan, R. Tri, H. Safariningsih, and A. Zen, “Talent Management Concepts : Analysis Recruitment , Program Training , Mentoring , and Leadership,” *Int. J. Bus. Appl. Econ.*, vol. 2, no. 2, pp. 233–244, 2023, doi: <https://doi.org/10.55927/ijbae.v2i2.2772>.
- [16] S. A. Wahdiniawati and N. Sarinastiti, “Employee Development : Analysis Organization Culture , Competence and Mentoring : A Literature Review,” *Int. J. Bus. Appl. Econ.*, vol. 2, no. 2, pp. 295–308, 2023, doi: <https://doi.org/10.55927/ijbae.v2i2.2798>.
- [17] A. Sani Supriyanto, V. Maharani Ekowati, and Z. Tirta Pujianto, “Employee Engagement: A Quantitative Review and Its Relationship with Job Satisfaction and Employee Performance,” 2021.
- [18] Z. T. Rony, M. Yasin, T. B. Silitonga, F. Syarief, and R. A. Harianto, “Employee Mapping Process as a Solution for Empowering Human Resources in Companies,” *GATR Glob. J. Bus. Soc. Sci. Rev.*, vol. 9, no. 3, pp. 216–223, 2021, doi: [10.35609/gjbsr.2021.9.3\(3\)](https://doi.org/10.35609/gjbsr.2021.9.3(3)).
- [19] H. Aima, R. Adam, and H. Ali, “Model of Employee Performance: Competence Analysis and Motivation (Case Study at PT. Bank Bukopin, Tbk Center),” *Quest Journals J. Res. Bus. Manag.*, vol. 4, pp. 2347–3002, 2017.
- [20] B. Jałocha, H. P. Krane, A. Ekambaram, and G. Prawelska-Skrzypek, “Key Competences of Public Sector Project Managers,” *Procedia - Soc. Behav. Sci.*, vol. 119, pp. 247–256, 2014, doi: [10.1016/j.sbspro.2014.03.029](https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.03.029).
- [21] S. Hariyanto, “Sistem Informasi Manajemen,” *Sist. Inf. Manaj.*, vol. 9, no. 1, pp. 80–85, 2018, [Online]. Available: <https://jurnal-unita.org/index.php/publiciana/article/viewFile/75/69>