

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2016:10) 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. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, disamping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (Sunyoto, 2015:1).

Menurut Mangkunegara (2013:2) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Di defenisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai).

Dari berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu seni yang dilakukan

untuk mengelolah hubungan tenaga kerjanya untuk meningkatkan efektifitas dan efesiensi organisasi agar menghasilkan kinerja yang tinggi dalam organisasi. Pada prinsip nya sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang menentukan organisasi. Organisasi yang memiliki tujuan yang bagus di lengkapi dengan fasilitas, sarana dan prasarana yang canggih, tetapi tanpa sumber daya manusia yang baik, kemungkinan besar sulit mencapai tujuan.

### **2.1.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2016:14) manajemen sumber daya manusia adalah mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan, tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job recruitment, dan job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan asas "*the right man in the right place*".
3. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
4. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
5. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
6. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.

7. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
8. Mengatur mutasi karyawan, baik secara vertikal maupun horizontal.
9. Pemberhentian, dan pesangon.

### **2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2017:21) fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagiam organisasi (*organization chart*).

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mampu bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

#### 4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

#### 5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

#### 6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

#### 7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan perusahaan.

#### 8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

## 9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

## 10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

## 11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja sama seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

### **2.1.2 Dukungan Organisasi**

#### **2.1.2.1 Pengertian Dukungan Organisasi**

Randall et al, dalam Haris, Dkk (2020:3) menyatakan bahwa organisasi yang mendukung adalah organisasi yang merasa bangga terhadap pekerja mereka, memberi kompensasi dengan adil, dan mengikuti kebutuhan pekerjanya. Dukungan organisasional merupakan dasar hubungan pertukaran yang dijelaskan dalam prinsip sosial atau ekonomi.

### **2.1.2.2 Aspek-aspek Dukungan Organisasi**

Aspek persepsi dukungan organisasi yang digunakan oleh Eisenberger dkk. (1986) dalam Haris, Dkk (2020:4) meliputi:

a. Peduli dengan kesejahteraan karyawan

Aspek ini menggambarkan bagaimana suatu organisasi menunjukkan kepeduliannya terhadap kesejahteraan karyawan. Kepedulian ini dapat ditunjukkan dengan adanya pemberian kompensasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Kompensasi langsung dapat berupa gaji pokok, pemberian cuti, premi lembur, dan bonus kerja. Sedangkan, kompensasi tidak langsung dapat berupa jaminan atau asuransi kesehatan, biaya liburan, pelayanan, dan pemberian keuntungan tambahan.

b. Respon terhadap kesulitan karyawan

Aspek ini menggambarkan kepedulian organisasi terhadap karyawan dengan memberikan bantuan kepada karyawannya ketika karyawan mengalami kesulitan. Karyawan dapat menilai suatu organisasi menunjukkan kepedulian terhadapnya dan menunjukkan sikap dukungan organisasi kepada karyawan ketika organisasi menunjukkan membantu karyawan saat karyawan tersebut mengalami musibah. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk dapat menanggapi permasalahan yang ada pada karyawan dengan bijak, terkhusus pada masalah yang berkaitan dengan pekerjaan.

c. Peduli dengan performa kerja karyawan

Aspek ini menggambarkan kepedulian organisasi kepada karyawan dengan menghargai setiap usaha yang dilakukan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Organisasi memberikan dorongan pada karyawan terkait dengan pengembangan potensi dan kapasitasnya dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Kepedulian organisasi terhadap performa kerja karyawan dapat ditunjukkan dengan cara memberikan penghargaan terhadap pekerjaan dan peningkatan performa kinerja. Penghargaan yang diberikan dapat berupa pengakuan secara sosial, kenaikan jabatan, maupun penghargaan secara financial seperti pemberian kenaikan gaji dan penambahan bonus kerja.

d. Respon terhadap ide dan pendapat karyawan

Aspek ini menggambarkan kepedulian organisasi terhadap setiap ide atau gagasan, pendapat, serta masukan yang diberikan oleh karyawan. Hal ini berkaitan dengan tanggapan positif atau negatif yang akan diberikan organisasi kepada karyawan.

### **2.1.2.3 Indikator Dukungan Organisasi**

Indikator yang digunakan untuk mengukur dukungan organisasi dalam penelitian mengacu penelitian Casimir et al. dalam Agustiningrum, dkk (2016:216) menjelaskan persepsi dukungan organisasi memiliki delapan indikator, yaitu :

1. Organisasi menghargai kontribusi karyawan.
2. Organisasi menghargai usaha karyawan.

3. Organisasi akan memperhatikan segala keluhan dari karyawan.
4. Organisasi sangat peduli tentang kesejahteraan karyawan.
5. Organisasi akan memberitahu karyawan apabila tidak melakukan pekerjaan dengan baik.
6. Organisasi peduli dengan kepuasan secara umum terhadap pekerjaan karyawan.
7. Organisasi menunjukkan perhatian yang besar terhadap karyawan.
8. Organisasi merasa bangga atas keberhasilan karyawan dalam bekerja.

### **2.1.3 *Job Embeddedness* (Kelekatan Kerja)**

#### **2.1.3.1 Pengertian *Job Embeddedness***

*Job embeddedness* berarti keterikatan pegawai dalam suatu organisasi melalui jaringan sosial, yaitu kepercayaan dan kohesi. *Embeddedness* adalah semua faktor yang melibatkan pegawai dalam pekerjaan mereka. *Embeddedness* dapat terjadi jika terdapat kemiripan antara nilai-nilai pekerjaan dengan nilai individu dan nilai dalam masyarakat dengan nilai individu. Menurut Zhang, dkk (2012) dalam Qalbi, dkk (2016:2) *Job embeddedness* didefinisikan sebagai suatu konstelasi luas pengaruh psikologis, sosial, dan finansial pada retensi pegawai. Pengaruh ini hadir pada pekerjaan, maupun di luar lingkungan kerja langsung, dan sering diistilahkan sebagai jaringan yang dapat membuat seseorang "terjebak" dalam pekerjaan. Keterikatan kerja akan menjadikan individu loyal dan tetap bekerja pada perusahaannya. Mereka



selalu bersedia untuk mencurahkan tenaganya untuk menghidupkan perusahaan karena kesadaran bahwa perusahaan membutuhkannya.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa *Job Embeddedness* sebagai cakupan luas dari pengaruh-pengaruh terhadap retensi pegawai yang mempresentasikan fokus pada alasan-alasan yang terakumulasi dan secara umum non efektif mengapa seseorang tidak mau meninggalkan pekerjaannya.

### **2.1.3.2 Faktor-faktor *Job Embeddedness***

Beberapa faktor yang mempengaruhi job embeddedness, yaitu:

1. *Demografi*

Faktor demografi seperti: usia, gender, dan tingkat pendidikan seorang karyawan dapat mempengaruhi tingkat embeddedness.

2. *Self efficacy*

Self efficacy adalah keyakinan seseorang mengenai kemampuan yang dimilikinya untuk menghasilkan tingkatan performa yang telah terencana, di mana kemampuan tersebut dilatih, digerakkan oleh kejadiankejadian yang berpengaruh dalam hidup seseorang

3. *Job satisfaction.*

kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

4. *Career barriers*

Career barriers adalah hambatan atau rintangan karyawan dalam meningkatkan jenjang kariernya. Dengan adanya hambatan, banyak

individu tidak bisa melanjutkan proses pengembangan karir dari establishment stage. Career barriers membuat individu menjadi kurang optimis dalam melakukan pekerjaannya.

5. *Organizational trust*

Organizational trust merupakan sebagai keyakinan bahwa organisasi akan memberikan keuntungan bagi karyawan yang terbentuk melalui sikap terbuka, menerima, mendukung, berbagi, dan kerjasama di antara anggota organisasi.

6. *Organizational commitment*

Komitmen organisasi adalah semua perasaan dan sikap karyawan terhadap segala sesuatu yang berkaitan dengan organisasi dimana tempat karyawan bekerja termasuk pada pekerjaan karyawan itu sendiri.

### **2.1.3.3 Aspek-Aspek *Job Embeddedness***

Aspek *job embeddedness* adalah hubungan seorang pegawai dengan orang lain atau masyarakat, kesesuaian antara organisasi dan lingkungan, dan pengorbanan atau hal yang akan diberikan pegawai ketika meninggalkan organisasi. Ketiga aspek tersebut yaitu *fit* (kesesuaian), *link* (hubungan), dan *sacrifice* (pengorbanan). Menurut Mitchell dkk (2001) dalam Qalbi dkk (2016:3) indikator *job embeddedness* sebagai berikut:

1. *Fit* (Kecocokan)

*Fit* didefinisikan sebagai kenyamanan yang dirasakan pegawai terhadap organisasi dan komunitas. Berdasarkan teori tersebut, nilai

pribadi, aspirasi karir, pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai harus sesuai dengan budaya organisasi, dan dengan persyaratan pekerjaannya secara khusus.

2. *Link* (Hubungan)

*Link* didefinisikan sebagai koneksi formal atau informal antara seseorang, lembaga, atau orang lain. *Link* dalam organisasi seperti rekan kerja atau tim kerja pegawai, sedangkan *link* dalam satu komunitas, seperti sanak keluarga, teman-teman dan kelompok sosial.

3. *Sacrifice* (Pengorbanan)

*Sacrifice* digambarkan sebagai kerugian yang dirasakan pegawai seperti kehilangan materi atau manfaat psikologis saat meninggalkan suatu pekerjaan. Pegawai yang meninggalkan sebuah organisasi memungkinkan mengalami kerugian yang berhubungan dengan pekerjaan seperti kehilangan rekan kerja yang akrab, kehilangan proyek yang menarik, atau manfaat lain yang diinginkan. Selain kerugian dalam pekerjaan, pegawai akan mengalami kerugian yang berhubungan dengan komunitas.

#### **2.1.3.4 Indikator *Job Embeddedness***

Menurut Mitchell dan Lee (2011) dalam Riadi (2014:5), terdapat tiga indikator *job embeddedness* pada diri seorang individu terhadap pekerjaan di perusahaan, yaitu:

1. Sejauh mana orang mempunyai hubungan dengan orang lain.  
Karyawan yang mencoba menjalin hubungan dengan orang lain di

dalam lingkungan pekerjaan dan memiliki hubungan yang erat antar rekan kerja akan meningkatkan job embeddedness di dalam diri karyawan tersebut.

2. Sejauh mana karyawan dengan pekerjaan dan komunitas sesuai dengan aspek di kehidupan mereka. Karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan akan lebih nyaman apabila mereka bekerja dengan apa yang mereka inginkan, membuat tingkat job embeddedness dalam diri karyawan tersebut meningkat.
3. Hubungan yang rusak jika mereka meninggalkan pekerjaan. Hubungan yang baik dalam perusahaan akan membuat suasana bekerja akan menjadi lebih nyaman. Apabila dalam perusahaan terdapat hubungan yang kurang baik akan sedikit mengganggu suasana bekerja dan menimbulkan tingkat job embeddedness dalam diri karyawan menurun.

## **2.1.4 Kinerja Karyawan**

### **2.1.4.1 Pengertian Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2013:67) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kasmir (2016:182) mengatakan secara sederhana pengertian kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang

telah di capai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang di berikan dalam suatu periode tertentu.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumberdaya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### **2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Kasmir (2016:189-193) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan yang telah di tetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja/Desain kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan

pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki racangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat dan benar.

#### 4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

#### 5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

#### 6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

#### 7. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan atau sikap seseorang memimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya

atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempat nya bekerja. Kesetiaan ini di tunjukan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaan nya dalam kondisi yang kurang baik.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakannya atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

### 13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

#### **2.1.4.3 Indikator Kinerja**

Menurut Wibowo (2013:86) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja yaitu:

##### 1. Tujuan

Merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan.

##### 2. Standar

Merupakan suatu ukuran apakah tujuan diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

##### 3. Umpan Balik

Merupakan masukan yang di pergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan.

##### 4. Alat atau Sarana

Merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.

##### 5. Kompetensi

Merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang di berikan kepada nya dengan baik.



## 6. Motif

Merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

## 7. Peluang

Merupakan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

### **2.1.5 Hubungan Variabel Dependen dan Variabel Independen**

#### **2.1.5.1 Hubungan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja**

Randall et al, dalam Haris, Dkk (2020:3) menyatakan bahwa organisasi yang mendukung adalah organisasi yang merasa bangga terhadap pekerja mereka, memberi kompensasi dengan adil, dan mengikuti kebutuhan pekerjanya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:67) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan yang didukung oleh suatu perusahaan akan menumbuhkan rasa semangat dalam diri dan akan meningkatkan kinerja karyawan.

#### **2.1.5.2 Hubungan *Job Embeddednes* Terhadap Kinerja**

Qalbi, dkk (2016:2) *job embeddedness* berarti keterikatan pegawai dalam suatu organisasi melalui jaringan sosial, yaitu kepercayaan dan kohesi. *Embeddedness* adalah semua faktor yang melibatkan pegawai dalam pekerjaan mereka. Sedangkan Kasmir (2016:182) mengatakan pengertian kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan

dalam suatu periode tertentu. Jika karyawan telah memiliki kelekatan pada suatu pekerjaan karyawan akan melakukan yang terbaik untuk perusahaan sehingga meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

## 2.2 Penelitian Sebelumnya

Berikut ini adalah penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

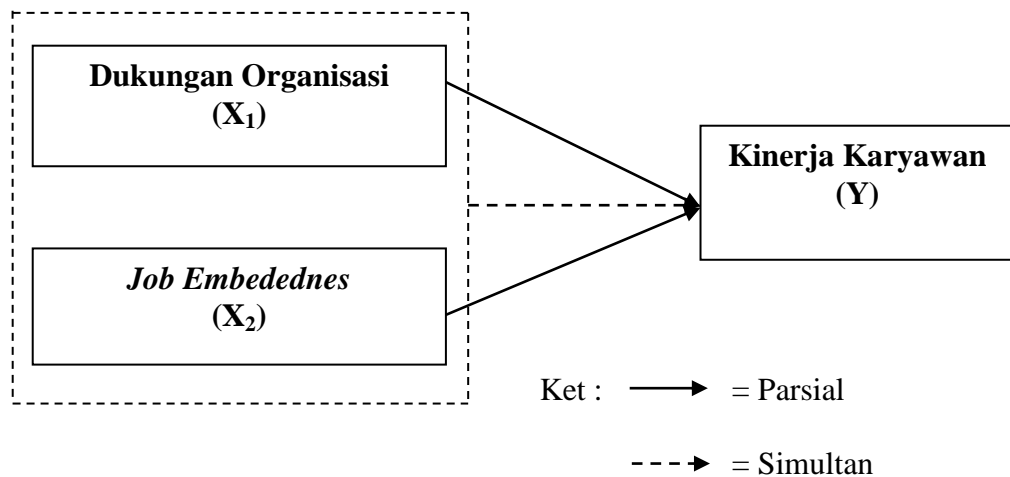
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Subkhi & Danupranata	Pengaruh <i>Job Embeddedness</i> Terhadap Kinerja Dengan <i>Career Barriers</i> Sebagai Moderasi (Studi pada Karyawan PT Madu Baru Yogyakarta)	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Variabel <math>X_1</math> <i>Job Embeddedness</i> dan Y Kinerja.</li> <li>✓ Alat analisis penelitian ini menggunakan regresi berganda.</li> <li>✓ Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>job embeddedness</i> berpengaruh positif terhadap kinerja dan <i>career barriers</i> tidak mempengaruhi pengaruh <i>job embeddedness</i> terhadap kinerja.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Variabel penelitian X dan Y</li> <li>✓ Alat Analisis</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Tempat Penelitian</li> </ul>
2	Haris, Abdul dkk.	Pengaruh Dukungan Organisasi, Keterikatan Kerja dan Nilai Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Variabel <math>X_1</math> Dukungan Organisasi, <math>X_2</math> variabel Keterikatan Kerja, <math>X_3</math> variabel Nilai Kerja dan Y Kinerja Karyawan.</li> <li>✓ Alat analisis penelitian ini menggunakan korelasi ganda.</li> <li>✓ Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Dukungan organisasi, Keterikatan Kerja dan Nilai Kerja berpengaruh positif dan signifikan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Variabel penelitian <math>X_1</math> dan <math>X_2</math></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Variabel Y (Kinerja Karyawan)</li> <li>✓ Alat Analisis</li> <li>✓ Tempat Penelitian</li> </ul>

			terhadap kinerja karyawan PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar.		
3	Agustiningrum, Sherly Dwi dkk.	Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh OCB ( <i>Organizational Citizenship Behavior</i> ) (Studi pada PT.Angkasa Pura I Kantor Cabang Surabaya)	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Variabel X Persepsi Dukungan Organisasi, dan Y Kinerja Karyawan.</li> <li>✓ Alat analisis penelitian ini menggunakan regresi berganda.</li> <li>✓ Hasil Penelitian pengaruh tidak langsung persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan melalui OCB menunjukkan nilai koefisien pengaruh yang lebih besar dari pengaruh langsung persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan. Organizational Citizenship Behavior memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura I Kantor Cabang Surabaya. Persepsi dukungan organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Angkasa Pura I Kantor Cabang Surabaya.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Variabel penelitian X<sub>1</sub> X<sub>2</sub> dan Y</li> <li>✓ Alat Analisis</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Tempat Penelitian</li> </ul>
4	Khusna, Faridatul	hubungan Persepsi Dukungan Organisasi dengan <i>job embedednes</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Variabel X Persepsi Dukungan Organisasi, dan Y <i>job embedednes</i>.</li> <li>✓ Alat analisis penelitian ini</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Variabel penelitian X</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Variabel Y</li> <li>✓ Alat Analisis</li> </ul>

		pada karyawan PT. X Di Yogyakarta	<p>menggunakan spearman rho.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Hasil Penelitian terdapat hubungan signifikan Persepsi Dukungan Organisasi dengan <i>job embedednes</i> sedangkan nilai r square sebesar 0,665 yang artinya sumbagan efektifiti Dukungan Organisasi dengan <i>job embedednes</i> sebesar 66.5%.</li> </ul>		
5	Ayu Ekosari	Pengaruh Kelekatan Kerja ( <i>Job Embeddedness</i> ) Terhadap <i>Turnover Intention</i> Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisational Sebagai Variabel Moderating	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Variabel X Persepsi <i>Job Embeddedness</i></li> <li>✓ Alat analisis regresi sederhana dan <i>Moderated Regression Analysis</i> (MRA).</li> <li>✓ Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Hipotesis yang diterima yaitu pengaruh Kelekekatan Kerja (<i>Job Embeddedness</i>) terhadap <i>Turnover Intention</i> dan pengaruh Kepuasan Kerja terhadap hubungan Kelekatan Kerja (<i>Job Embeddedness</i>) dan <i>Turnover Intention</i>. Sedangkan Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap hubungan Kelekatan Kerja (<i>Job Embeddedness</i>) dan <i>Turnover Intention</i> tidak menunjukkan hasil yang signifikan.</li> </ul>	✓ Variabel X	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Variabel Y dan Variabel Moderating</li> <li>✓ Alat Analisis</li> </ul>

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pada uraian teori di atas, maka dalam penelitian ini penulis mengemukakan kerangka pemikiran yang bertitik tolak dari latar belakang masalah. Masalah yang diambil tersebut kemudian disajikan dalam bentuk judul yang memiliki 3 variabel yaitu Dukungan Organisasi ( $X_1$ ), *Job Embeddednes* ( $X_2$ ), Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Adapun kerangka pemikiran yang digunakan adalah sebagai berikut:



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**

### 2.4 Hipotesis

Menurut Arikunto (2010:110) hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan yang sedang diteliti. Hipotesis dalam penelitian ini diduga ada Pengaruh Dukungan Organisasi dan *Job Embeddednes* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Satya Mandala Pratama baik secara parsial maupun simultan.