



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Manajemen

Menurut Robbins et al (2009) manajemen adalah sebuah kegiatan mengkoordinasikan dan mengawasi aktifitas kerja orang lain sehingga aktifitas mereka dapat selesai dengan cara yang efisien. Kegiatan manajemen merupakan kegiatan yang dilakukan oleh seseorang manajer. Manajer adalah seseorang yang mengawasi pekerjaan orang lain agar perusahaan dapat mencapai tujuannya.

Menurut Kinicki et al (2016), manajemen didefinisikan sebagai mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Organisasi atau orang - orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan tertentu. Manajemen didefinisikan sebagai mengejar tujuan organisasi secara efisien dan efektif dengan mengintegrasikan pekerjaan orang melalui, planning, organizing, leading, dan mengendalikan sumber daya manusia.

U M M N
U N I V E R S I T A S
M U L T I M E D I A
N U S A N T A R A

Perhatikan kata – kata secara efisien dan efektif, yang pada dasarnya berarti melakukan hal – hal dengan benar.

Efisiensi adalah sarana untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk menjadi efisiensi berarti menggunakan sumber daya manusia, biaya, bahan mentah, efektivitas yang bijaksana, dan hemat biaya.

1. Efektif adalah menjadi sarana yang efektif untuk mencapai hasil, untuk membuat keputusan yang tepat dan berhasil melaksanakannya sehingga mereka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Lussier (2006), manajemen didefinisikan seorang manajer merencanakan, mengatur, memimpin, dan mengontrol sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi melalui orang lain. Jika manajer menjalankan mesin, menunggu pelanggan atau memasang tampilan toko, mereka melakukan fungsi karyawan non – manajemen. Ke empat fungsi manajemen termasuk:

1. *Planning* adalah proses menetapkan tujuan dan menentukan terlebih dahulu secara tepat bagaimana tujuan akan terpenuhi.
2. *Organizing* adalah proses mendelegasikan tugas dan mengkoordinasikan tugas dan mengalokasikan sumber daya untuk mencapai tujuan.
3. *Leading* adalah proses mempengaruhi karyawan untuk bekerja mencapai tujuan.

4. *Controlling* adalah proses membangun dan menerapkan mekanisme untuk memastikan bahwa tujuan dapat tercapai.

Menurut Schermerhorn (2010), manajemen adalah sebuah proses manajemen yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengendalikan penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan kinerja perusahaan. Semua manajer terlepas dari judul, level, jenis dan pengaturan organisasi, bertanggung jawab atas empat fungsi yang telah di sebutkan di paragraph awal. Dicapai secara langkah demi langkah, kenyataannya bahwa ke empat fungsi manajemen terus – menerus dilibatkan ketika seorang manajer bergerak dari satu tugas ke tugas berikutnya.

Dari pengertian beberapa ahli diatas, penulis menyimpulkan bahwa manajemen didefinisikan seorang manajer yang merencanakan, mengatur, memimpin, dan mengontrol sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi melalui orang lain. Perusahaan yang memiliki manajemen yang baik adalah perusahaan yang menjalankan fungsi efisien dan efektif. Tujuan organisasi secara efisien dan efektif dengan mengintegrasikan pekerjaan orang melalui merencanakan, mengatur, memimpin, dan mengontrol sumber daya. Efisiensi berarti menggunakan sumber daya manusia, biaya, bahan mentah, efektivitas yang bijaksana, hemat biaya dan efektif berarti menjadi sarana yang efektif untuk mencapai hasil, untuk membuat keputusan yang tepat dan berhasil melaksanakannya sehingga mereka mencapai tujuan organisasi.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (2015), manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses memperoleh, melatih, penilaian, dan memberi kompensasi kepada karyawan serta memperhatikan hubungan kerja mereka. Seperti kesehatan, keselamatan, dan masalah keadilan.

Menurut Kinicki et al (2016), manajemen sumber daya manusia adalah terdiri dari kegiatan yang dilakukan manajer untuk merencanakan, menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Perencanaan sumber daya manusia yang dibutuhkan terdiri dari memahami kebutuhan karyawan saat ini dan memprediksi kebutuhan karyawan di masa depan.

Menurut Lussier (2006), manajemen sumber daya manusia adalah proses manajemen sumber daya manusia melibatkan perencanaan untuk menarik pengembangan dan mempertahankan karyawan di dalam perusahaan.

Menurut Schermerhorn (2010), manajemen sumber daya adalah proses menarik, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas tinggi.

Schermerhorn (2010), menyatakan bahwa tujuan dari manajemen sumber daya adalah untuk membangun kapasitas pertemanan organisasi melalui orang – orang untuk memastikan bahwa yang berkemampuan tinggi dan antusias selalu berada di posisi yang tepat dan bekerja dengan dukungan yang mereka butuhkan untuk menjadi

sukses. Tiga tanggung jawab utama manajemen sumber daya manusia biasanya digambarkan sebagai:

1. *Attracting a quality workforce*: perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen karyawan dan seleksi karyawan.
2. *Developing a quality workforce*: orientasi karyawan, pelatihan, pengembangan dan manajemen kinerja.
3. *Maintaining a quality workforce*: pengembangan karir, keseimbangan kehidupan kerja, kompensasi, benefit, retensi, perputaran dan hubungan manajemen tenaga kerja.

Dari beberapa teori diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses memperoleh, melatih, memberikan penilaian, dan memberi kompensasi kepada karyawan untuk mencapai efektifitas dan efisiensi organisasi dalam mencapai tujuan.

2.1.3 Employee Performance

Menurut Mangkunegara (2015), *employee performance* di definisikan sebagai hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Bishop (1987) dalam Soomro, Breitenecker & Shah (2018), menjelaskan *employee performance* adalah hasil dari seseorang karyawan yang dihasilkan sebagai imbalan atas pengembalian yang nyata dan tidak nyata. Dalam hal

ini menunjukkan bahwa karyawan yang menikmati partisipasi yang lebih besar dalam pengambilan keputusan lebih produktif dari pada mereka yang tidak. Karyawan yang berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan merasa yang pada gilirannya menghasilkan tingkat kinerja karyawan yang lebih tinggi (Lem & Schaubroeck, 2002).

Menurut Gordon (2000) dalam Pawirosumarto, Sarjana & Gunawan (2017). *Employee performance* adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan, *employee performance* mempengaruhi seberapa banyak mereka berkontribusi pada organisasi yang meliputi kuantitas *output*, kualitas *output*, kehadiran pekerjaan dan sikap kooperatif. Kinerja juga sering disamakan dengan istilah kinerja pekerjaan.

Anitha (2013) dalam Inuwa (2016), mendefinisikan *employee performance* sebagai karyawan yang memiliki hubungan langsung dengan kinerja organisasi serta pencapaiannya, lebih lanjut mengungkapkan bahwa suasana saat kerja, kepemimpinan, tim, hubungan rekan kerja, pelatihan, pengembangan karir, program hadiah, pedoman, prosedur dan kesejahteraan kerja serta keterlibatan karyawan merupakan faktor utama yang menentukan kinerja karyawan.

Dari definisi *employee performance* diatas oleh para ahli, penelitian ini akan menggunakan definisi Mangkunegara (2015), *employee performance* di definisikan sebagai hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh seorang

karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.4 Job Redesign

Menurut Khanan (2013) dalam Siengthai et al (2016). *Job redesign* adalah menetapkan tugas, metode pekerjaan sedemikian rupa agar pekerjaan salah satu karyawan dapat dijalankan dengan efisien dan efektif. Holman et al, (2010) dalam Shiengthai et al (2016), menyatakan bahwa *job redesign* memainkan peran sebagai mediator untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan di suatu perusahaan. Akibatnya, *job redesign* lebih cenderung menjadi salah satu strategi Sumber Daya Manusia (SDM) yang sangat efektif dalam memecahkan masalah kinerja karyawan di suatu perusahaan dan dapat mengurangi biaya yang signifikan bagi suatu perusahaan.

Menurut Ugrobo et al (2006). *Job redesign* adalah diukur dengan meminta peserta untuk menunjukkan pentingnya mengubah karakteristik tertentu dari pekerjaan mereka saat ini. Ini adalah variasi tugas, variasi keterampilan, identitas tugas, otonomi tugas, umpan balik, dan lain-lain. Berbagai tugas dinilai oleh kesempatan untuk melakukan berbagai tugas, berbagai keterampilan dengan kesempatan untuk menggunakan berbagai keterampilan pada pekerjaan, identitas tugas dengan kesempatan untuk menyelesaikan seluruh tugas yang dapat dipanggil karyawannya sendiri, dan umpan balik oleh sebuah pekerjaan di mana seorang karyawan dapat mengatakan seberapa baik yang dilakukannya.

Menurut Grant et al (2009) dalam Alka Rai (2018). Menjelaskan bahwa *job redesign* menggambarkan bagaimana pekerjaan, tugas, dan peran terstruktur, diberlakukan, dan dimodifikasi, serta dampak dari struktur, pengesahan dan modifikasi pada individu, kelompok, dan hasil organisasi. Lebih lanjut, menurut Tim et al, (2010) dalam Alka Rai (2018), menjelaskan *job redesign* adalah proses perubahan dalam pekerjaan termasuk pergantian dalam tugas dan kondisi terkait.

Dari definisi *job redesign* diatas oleh beberapa ahli, penelitian ini akan menggunakan definisi Khanan (2013) dalam Siengthai et al (2016), *job redesign* adalah menetapkan tugas, metode pekerjaan sedemikian rupa agar pekerjaan salah satu karyawan dapat dijalankan dengan efisien dan efektif.

2.1.5 Job Satisfaction

Menurut Robbins et al (2018), *job satisfaction* seperti yang diketahui dari definisi adalah mengacu pada sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat *job satisfaction* yang tinggi memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya. Seseorang yang tidak puas memiliki sikap negatif. Ketika orang berbicara tentang sikap karyawan, biasanya mengacu pada *job satisfaction* mereka.

Menurut Kinicki et al (2016), *job satisfaction*, seberapa besar suka atau tidak suka karyawan pada pekerjaannya. *Job satisfaction* didefinisikan sejauh mana karyawan merasa sikapnya positif atau negatif tentang berbagai aspek pekerjaan mereka. Keseluruhan kepuasan mereka tergantung pada bagaimana perasaan mereka

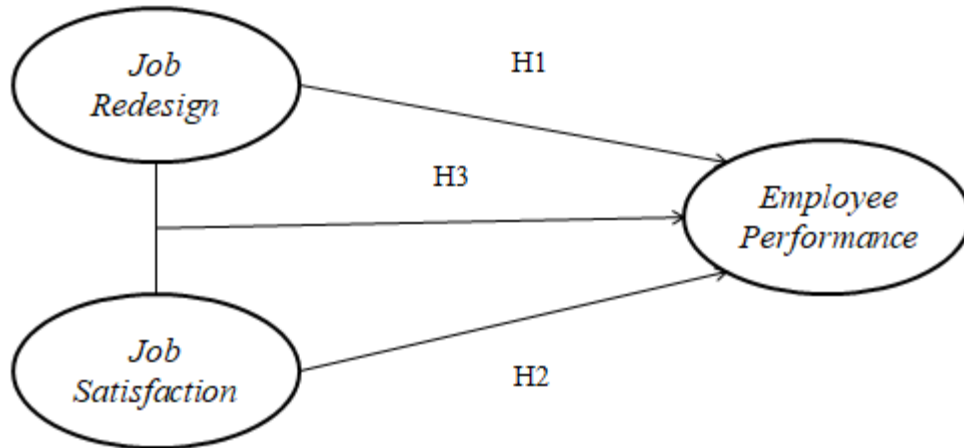
tentang beberapa komponen, seperti pekerjaan, pembayaran, promosi, rekan kerja, dan *supervision*.

Rue & Ryaes (2003) dalam Inuwa (2016) menyatakan bahwa *job satisfaction* ditentukan oleh beberapa elemen di tempat kerja yang meliputi gaji, peluang, kemajuan, kondisi kerja, dan kelompok kerja, lebih lanjut efek yang dihasilkan berfungsi sebagai tolok ukur untuk *job satisfaction* dan ketidakpuasan kerja karyawan di tempat kerja.

Menurut Locke (1976) dalam Siengthai et al (2016). *Job satisfaction* dapat di definisikan sebagai pengukuran pekerjaan atau pengalaman seseorang dalam hal emosi positif atau kesenangan dalam pekerjaan. Dan perasaan orang suka atau tidak sukanya mereka terhadap suatu pekerjaan (Spector, 1997 dalam Siengthai et al, 2016). Definisi – definisi ini mengacu pada emosi – emosi individu setiap karyawan di suatu perusahaan yang cenderung mengarah pada karyawan itu sendiri menjadi lebih produktif, kreatif, dan berkomitmen terhadap suatu pekerjaan.

Dari definisi *job satisfaction* diatas oleh beberapa ahli, penelitian ini akan menggunakan definisi Rue et al (2003) dalam Inuwa (2016) menyatakan bahwa *job satisfaction* ditentukan oleh beberapa elemen di tempat kerja yang meliputi gaji, peluang, kemajuan, kondisi kerja, dan kelompok kerja, lebih lanjut efek yang dihasilkan berfungsi sebagai tolok ukur untuk *job satisfaction* dan ketidakpuasan kerja karyawan di tempat kerja.

2.2 Model Penelitian



Sumber: Siengthai & Pila-ngarm (2016), *The interaction effect of job redesign and job satisfaction on employee performance*.

Gambar 2. 1 Model Penelitian

H1. *Job redesign* berpengaruh positif terhadap *employee performance*.

H2. *Job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *employee performance*.

H3. *Job redesign* dan *job satisfaction* secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap *employee performance*.

2.3 Pengembangan Hipotesa Penelitian

Ali et al (2014), menemukan bahwa *job design* dapat meningkatkan *employee performance*. Al-Ahmadi (2009), menemukan bahwa *job design* secara signifikan dan positif berkontribusi terhadap *employee performance*.

Perera et al (2014), menganalisis hubungan antara *job satisfaction* dan *job performance*, temuan ini menegaskan bahwa *job satisfaction* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *job performance*, serta menggambarkan potensi memotivasi dari *job redesign*. Netemeyer & Maxham (2010), menyelidiki hubungan antara *job satisfaction* dan *job performance*. Hasil mengungkapkan hubungan positif antara *job satisfaction* dan *job performance*.

Rhoads et al (2002) dalam Siengthai et al (2016), menemukan bahwa ada korelasi positif antara *job characteristic* (kontrol, variasi, umpan balik, dan otonomi) dan *job satisfaction*. Dan juga dapat meningkatkan kepuasan dan *job performance*. Parker (2014) dalam Siengthai et al (2016), meninjau penelitian tentang motivasi dan berpendapat bahwa *job design* dapat meningkatkan pembelajaran karyawan, pemeliharaan, dan pengembangan untuk hasil, seperti produktivitas dan kualitas.

2.3.1 Pengaruh *Job Redesign* Terhadap *Employee Performance*

Morrow et al (2012), menegaskan bahwa *job redesign* mempengaruhi sikap karyawan, perilaku, dan komitmen organisasi. Penelitian sebelumnya juga menyelidiki *employee performance* dalam kaitannya dengan hasil organisasi seperti produktivitas, pertumbuhan perusahaan, dan kinerja perusahaan (Ubeda, Marco, Sabater & García (2013).

Dalam organisasi, *job design* adalah salah satu cara efektif untuk meningkatkan *employee performance*. *Job design* dapat memecahkan masalah seperti

yang terkait dengan keterampilan, bekerja berlebihan, pengulangan, dan peningkatan jam kerja (Allwood & Lee, 2004 dalam Siengthai et al, 2016). Strümpfer (2006), menyatakan Pekerjaan yang dirancang dengan baik juga mengarah pada peningkatan kesejahteraan karyawan.

Job redesign dengan demikian merupakan pendekatan alternatif untuk mengurangi ketidakpuasan kerja dan meningkatkan potensi motivasi dari suatu pekerjaan. Ali et al (2014), menemukan bahwa *job design* dapat meningkatkan *employee performance*. Selain itu, Al-Ahmadi (2009), menemukan bahwa *job design* secara signifikan dan positif berkontribusi terhadap *employee performance*.

Berdasarkan hasil pembahasan diatas, peneliti menyimpulkan bahwa *job redesign* merupakan faktor yang mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan serta meningkatkan keterampilan dan potensi karyawan dalam pekerjaan. Dapat memberikan dampak positif bagi *employee performance*. Maka disajikan hipotesis:

H1. *Job redesign* berpengaruh positif terhadap *employee performance*.

2.3.2 Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap *Employee Performance*

Kepuasan karyawan merupakan sumber motivasi karyawan yang sangat penting. Herzberg (1968) dalam Siengthai et al (2016), menegaskan bahwa faktor kebersihan dan motivator mempengaruhi faktor motivasi karyawan. Faktor motivator terkait dengan *job satisfaction* dan faktor kebersihan yang berhubungan dengan tingkat ketidakpuasan kerja. Falkenburg et al (2007) dalam Siengthai et al (2016),

mendukung pernyataan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif dalam meningkatkan *performance*.

Locke (1976) dalam Siengthai et al (2016), menemukan bahwa *job satisfaction* bisa menjadi sebuah alat untuk mengukur dalam melihat seseorang karyawan, apakah dia senang dengan pekerjaannya atau tidak.

Hasil dari penelitian Perera (2014), menunjukkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketika karyawan puas, mereka suka memberikan pekerjaan yang efektif yang akan meningkatkan *job performance* di organisasi. Menurut Hamdan (2011), karyawan yang sangat puas termotivasi untuk bekerja di organisasi, melakukan pekerjaan mereka pada tingkat optimal dan berkinerja lebih baik daripada pekerja yang kurang puas.

Berdasarkan hasil pembahasan diatas, peneliti menyimpulkan bahwa *job satisfaction* merupakan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja serta dapat melihat seberapa puas atau tidak puas karyawan pada pekerjaannya. Dapat memberikan dampak positif bagi *employee performance*. Maka disajikan hipotesis:

H2. *Job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *employee performance*.

2.3.3 Pengaruh *Job Redesign* Dan *Job Satisfaction* Terhadap *Employee Performance*

Performance

Humphrey et al (2007), temuan mereka mengungkapkan hubungan yang kuat dan positif antara *job characteristic* (otonomi, variasi keterampilan, identitas tugas, makna tugas, dan umpan balik) dan *job satisfaction*, kepuasan pertumbuhan, motivasi kerja internal, dan *job performance*.

Truxillo et al (2012) dalam Shiengthai et al (2016), menetapkan bahwa "otonomi, variasi tugas, tugas signifikan, dan umpan balik dari pekerjaan akan berhubungan lebih positif dengan kepuasan, keterlibatan, dan *job performance*.

Wood et al (2012) dalam Shiengthai et al (2016), *job design* dikaitkan dengan kualitas dan *job satisfaction*. Namun, *job satisfaction* yang tinggi sangat terkait dengan produktivitas karyawan yang lebih tinggi dan kualitas yang lebih baik.

Berdasarkan hasil pembahasan diatas, peneliti menyimpulkan bahwa *job redesign* yang sesuai dan *job satisfaction* yang tinggi, akan berdampak positif pada *employee performance* karyawan di pekerjaan. Maka disajikan hipotesis:

H3. *Job redesign* dan *job satisfaction* secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap *employee performance*.

2.4 Tabel Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

| No | Peneliti | Judul Penelitian | Tahun | Temuan Penelitian |
|----|------------------------|---|--------|--|
| 1 | Mohammed Inuwa | <i>Job Satisfaction and Employee Performance: An Empirical Approach</i> | (2016) | Hasil hipotesis menunjukkan bahwa <i>job satisfaction</i> memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan <i>employee performance</i> , itu jelas menandakan adanya peningkatan dari tingkat <i>job satisfaction</i> , serta akan berdampak positif kepada peningkatan kinerja yang lebih tinggi. |
| 2 | Hussain Ali & Aroosiya | <i>Impact of Job Design on Employees' Performance (With Special</i> | (2014) | Hasil studi menemukan bukti empiris yang mendukung hipotesis penggunaan sistematis yang dirasakan, <i>job design</i> secara signifikan dan positif terkait dengan <i>employee performance</i> . Lebih mendalam bahwa penggunaan <i>job design</i> yang sistematis secara signifikan |

| | | | | |
|---|-------------------------------------|---|--------|--|
| | | <i>Reference to School Teachers in the Kalmunai Zone)</i> | | sangat berkontribusi positif kepada <i>employee performance</i> di perusahaan. Dimensi variasi keterampilan tugas sangat tinggi dalam hal kualitas. Mengenai tiga elemen, yakni identitas, umpan balik & otonomi hanya tingkat tinggi dalam hal kualitas, implikasinya adalah bahwa karyawan harus lebih banyak di perhatikan untuk meningkatkan identitas tugas, umpan balik & otonomi sehingga dapat meningkatkan kualitas <i>job design</i> yang juga akan berdampak pada <i>employee performance</i> mereka. |
| 3 | Nisbat Ali & Muhammad Zia ur Rehman | <i>Impact of Job Design on Employee Performance,</i> | (2014) | Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>job design</i> memiliki peran yang cukup signifikan dalam <i>job satisfaction</i> dan <i>employee performance</i> dalam perusahaan. Pada penelitian ini lebih tertuju pada pekerjaan dengan signifikan dan |

| | | | | |
|---|---|---|--------|---|
| | | <i>Mediating Role of Job Satisfaction: A Study of FMCG's Sector in Pakistan</i> | | otonomi, tanggapan tertinggi menggambarkan bahwa orang lebih suka memiliki otonomi dalam pekerjaan mereka yang merupakan penentuan nasib sendiri dalam menyelesaikan tugas. Otonomi kerja mengacu pada derajat setiap oekerja memiliki kesabaran untuk merencanakan tugasnya, mengambil keputusan sesuai dengan situasi dan mencari tahu semua cara untuk mencapai tujuan kerjanya. |
| 4 | Alamdar Hussain Khan, Muhammad Musarrat Nawaz, Muhammad Aleem & Wasim | <i>Impact of job satisfaction on employee performance: An empirical study of autonomous</i> | (2011) | Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor – faktor penentu job satisfaction dan dampak <i>job satisfaction</i> terhadap <i>employee performance</i> . Dapat disimpulkan dari studi bahwa aspek <i>job satisfaction</i> seperti gaji, promosi, keselamatan & keamanan kerja, kondisi kerja, otonomi kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan |

| | | | | |
|---|------------------------------------|---|--------|--|
| | Hamed | <i>Medical Institutions of Pakistan</i> | | supervisor, dan sifat pekerjaan secara signifikan mempengaruhi tingkat <i>job satisfaction</i> . Oleh karena itu direkomendasikan bahwa untuk meningkatkan <i>employee performance</i> harus fokus pada aspek <i>job satisfaction</i> . |
| 5 | Madhura Bedarkar & Deepika Pandita | <i>A study on the drivers of employee engagement impacting Employee performance</i> | (2013) | Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif antara <i>employee engagement</i> terhadap <i>employee performance</i> . <i>Employee engagement</i> harus menjadi proses pembelajaran, peningkatan, dan tindakan yang berkelanjutan. Dengan demikian, organisasi saat ini harus secara aktif berharap untuk memenuhi harapan karyawan dan dengan demikian menciptakan dampak pada <i>employee performance</i> , yang secara langsung mempengaruhi kinerja organisasi. |

| No | Peneliti | Judul Penelitian | Tahun | Temuan Penelitian |
|----|------------------------------------|---|--------|--|
| 6 | Soumendu Biswas & Arup Varma | <i>Antecedents of employee performance: an empirical investigation in India</i> | (2011) | Dalam hubungan ini, level positif dari iklim psikologis dan kepemimpinan transformasional, yang mengarah ke tingkat <i>job satisfaction</i> karyawan yang lebih tinggi, dihipotesiskan untuk mengarah pada tingkat <i>employee performance</i> yang lebih tinggi. Ini menyiratkan bahwa karyawan yang puas yang cukup diminati tentang peran pekerjaan mereka akan menampilkan kinerja peran ekstra yang lebih tinggi. Seperti <i>Voss et al.</i> (2004) mengamati, peningkatan <i>job satisfaction</i> akan menghasilkan tingkat produktivitas karyawan yang lebih tinggi dalam hubungannya dengan perilaku kelompok karyawan. Memang, dalam lingkungan bisnis saat ini, kepemimpinan transformasional, dengan menghasilkan |

| | | | | |
|---|---------------|--|--------|---|
| | | | | tingkat <i>job satisfaction</i> yang lebih tinggi memastikan bahwa karyawan lebih termotivasi dan mereka bekerja lebih baik. |
| 7 | Yulius Dharma | <i>The Effect of Work Motivation on the Employee Performance with Organization Citizenship Behavior as Intervening Variable at Bank Aceh Syariah</i> | (2018) | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh <i>work motivation</i> pada <i>organization citizenship behavior</i> di PT.Bank Aceh Syariah Lhokseumawe. Ada pengaruh <i>work motivation</i> terhadap <i>employee performance</i> di PT.Bank Aceh Syariah Lhokseumawe. |

| No | Penelitian | Judul Penelitian | Tahun | Temuan Penelitian |
|----|--|--|--------|--|
| 8 | Opiyo Evelyn Achieng, Isaac Ochieng & Silas Owuor | <i>Effect of Job Redesign on Employee Performance in Commercial Banks in Kisumu, Kenya</i> | (2014) | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>job redesign (task identity, task variety, task significance dan task autonomy)</i> berpengaruh positif terhadap <i>employee performance</i> . |
| 9 | Anitha J. | <i>Determinants of employee engagement and their impact on employee performance</i> | (2014) | Studi di atas menekankan pentingnya <i>employee engagement</i> dan juga mengidentifikasi berbagai aspek yang memiliki pengaruh signifikan terhadapnya. Itu juga menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara <i>employee engagement</i> dan <i>employee performance</i> . |

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA