



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk mengubah, 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:

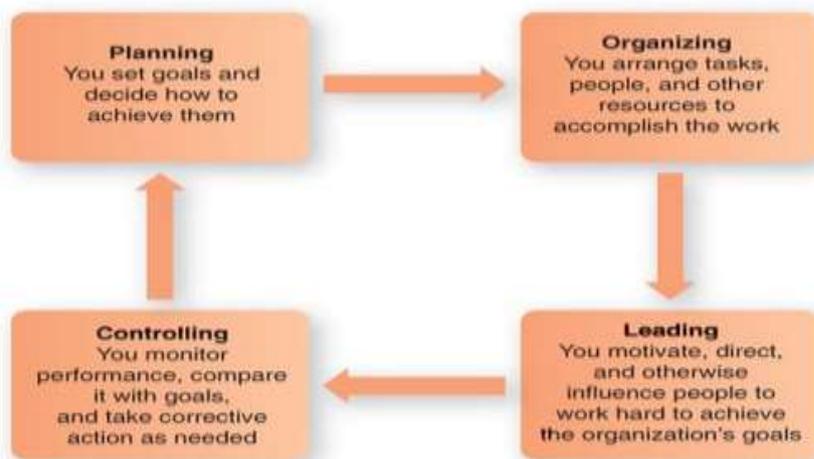
This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Latar Belakang

2.1.1 Management



Sumber: Kinicki (2016)

Gambar 2.1 *The Management Process*

Menurut Kinicki & Williams (2016) pada bukunya yang berjudul *Management* edisi ke empat, manajemen didefinisikan sebagai pengejaran tujuan organisasi secara efisien dan efektif. organisasi, atau orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan tertentu, menghargai manajer karena efek pengganda: manajer yang baik memiliki pengaruh pada organisasi jauh melampaui hasil yang dapat dicapai oleh satu orang yang bertindak sendiri. manajer dibayar dengan baik, dengan CEO dan presiden dari bisnis kecil dan menengah bahkan mendapatkan gaji yang baik dan banyak manfaat.

Menurut Robbin & Coulter (2009), manajemen adalah melakukan koordinasi dan melakukan pengawasan atas suatu kegiatan pekerjaan orang lain, sehingga aktivitas yang dijalankan efektif dan efisien. Fungsi manajemen dibagi menjadi lima bagian yaitu *planning*, *organizing*, *commanding*, *coordinating* dan *controlling*.

Menurut Dessler (2015), kebanyakan ahli sepakat bahwa manajemen melibatkan lima fungsi: perencanaan, pengorganisasian, kepegawaian, memimpin, dan mengendalikan. secara total, fungsi-fungsi ini mewakili proses manajemen. kegiatan spesifik yang terlibat dalam setiap fungsi meliputi:

Planning : Menetapkan tujuan dan standar, mengembangkan peraturan dan prosedur, mengembangkan rencana dan perkiraan.

Organizing : Memberi masing-masing bawahan tugas khusus, membangun departemen, mendelegasikan wewenang kepada bawahan, membangun saluran otoritas dan komunikasi, mengoordinasikan pekerjaan bawahan.

Staffing : Menentukan jenis orang yang harus Anda pekerjakan, merekrut calon karyawan, memilih karyawan, melatih dan mengembangkan, menetapkan kinerja, memberikan kompensasi kepada karyawan, standar, mengevaluasi kinerja, memberi konseling kepada karyawan.

Leading : Membuat orang lain menyelesaikan pekerjaan, mempertahankan moral, memotivasi bawahan

Controlling : Menetapkan standar seperti kuota penjualan, standar kualitas, tingkat produksi, mengambil tindakan korektif sesuai kebutuhan.

2.1.2 Human Resources Management

Menurut Dessler (2015) pada bukunya yang berjudul *Human Resources Management* edisi ke empat, Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan berkonsultasi dengan karyawan, dan menghadiri hubungan kerja mereka, kesehatan dan keselamatan, dan masalah keadilan.

kemudian Dessler (2015) juga menjelaskan bahwa terdapat beberapa macam fungsi dari manajemen sumber daya alam yaitu:

1. Melakukan *job analysis* (menentukan pekerjaan masing – masing karyawan)
2. Membuat *man-power planing* mengenai kebutuhan karyawan dan merekrut calon karyawan
3. Memilih calon kandidat
4. Mengorientasikan dan melakukan pelatihan kepada karyawan baru
5. Mengatur upah gaji
6. Memberikan insentif dan benefit
7. Mengapresiasi performa karyawan
8. Melakukan komunikasi (interview, konseling, disiplin)
9. Pelatihan karyawan, mengembangkan manajer
10. Membangun komitmen diantara karyawan

Menurut Kinicki (2016) pada bukunya yang berjudul *Management* edisi ke empat, manajemen sumber daya manusia 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 memperkirakan kebutuhan karyawan di masa depan.

Menurut Schermerhorn (2010), manajemen sumber daya berfungsi untuk membangun kapasitas hubungan organisasi melalui orang yang ada di dalamnya untuk memastikan bahwa orang yang memiliki kemampuan yang baik dengan antusias yang tinggi akan selalu berada di posisi yang tepat. Dan juga manajemen sumber daya ini tidak terlepas dari tiga tanggung jawab yaitu, *Attracting a quality workforce, developing a quality workforce, maintaining a quality workforce.*

2.1.3 Promotion

Menurut Morhart et al, (2009) *Promotion* memberikan konsep *Word of Mouth* (WOM) yang positif bagi organisasi dari karyawan dalam kehidupan pribadi mereka. itu telah diakui oleh perusahaan sebagai sikap menaikan jabatan karyawan ke posisi yang lebih penting.

Menurut Higgins, (2000) *Promotion* menunjukkan bahwa seseorang didorong oleh pertumbuhan dan kebutuhan pengembangan, dimotivasi oleh diri ideal (keinginan, harapan, dan aspirasi) dan peka terhadap ada atau tidak adanya hasil positif seperti keuntungan atau bukan keuntungan. ketika individu dengan fokus promosi terpapar pada situasi yang dapat menyebabkan perolehan di masa depan, mereka mengalami kondisi yang sesuai dengan peraturan.

Menurut Lazear & Edward (2000) *Promotion* adalah melakukan perubahan posisi karyawan untuk pekerjaan yang dianggap lebih penting dan memberikan kompensasi yang lebih kepada karyawan yang diberikan promosi.

2.1.3 Supervision

Menurut Kadushin & Harkmess (2014) *Supervision* didefinisikan sebagai pengawas atau orang yang mengawasi pekerjaan orang lain dengan bertanggung jawab atas apa yang dilakukan dengan kualitas yang telah diberikan.

Menurut Wagner & Smith (1979) *Supervision* merujuk kepada sebuah proses dimana seseorang menggunakan keahliannya profesionalnya untuk menjadi saling membantu dan menolong agar karyawan tersebut lebih terampil dan dapat bekerja dengan efektif.

Menurut Blackmore (2014) *Supervision* didefinisikan sebagai suatu hal yang termasuk kedalam fungsi dari mengajar seseorang baik untuk *staff* perusahaan maupun kepada pelajar.

2.1.4 Co-Workers

Menurut Smith et al (dalam Luthfans, 1989) terdapat lima faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan salah satunya adalah rekan kerja atau *co-workers*. *Co-workers* sendiri didefinisikan sebagai suatu tingkat dimana rekan kerja dapat memberikan dukungan satu sama lain.

Menurut Alshitri (2013) *Co-workers* didefinisikan sebagai sebuah cara untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial yang mana bertujuan untuk dapat meningkatkan kepuasan dalam bekerja.

2.1.5 Nature of Work

Menurut Alshetri (2013) *Nature of Work* didefinisikan sebagai sejauh mana suatu pekerjaan dapat menyediakan kesempatan kepada karyawan untuk belajar dalam memperoleh tanggung jawab dalam mengerjakan suatu tugas dan tantangan untuk suatu pekerjaan yang menarik.

Menurut Groshen & Potter (2003) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa *Nature of Work* dapat mempengaruhi sebuah proses kegiatan bisnis dalam perusahaan yang dapat memungkinkan untuk menaikkan pertumbuhan ekonomi perusahaan secara keseluruhan.

Menurut Gulick (2001) menjelaskan bahwa *Nature of Work* merupakan konsep yang keseluruhan sistemnya terdapat dalam praktik kerja dengan proporsi peranan masing-masing sesuai dengan pekerjaan tertentu dan tingkat level atau pekerjaan yang berbeda.

2.1.6 Job Performance

Menurut Viswesvaran (2000) *job performance* mengacu kepada tindakan yang terukur secara sistematis dari hasil keterlibatan karyawan yang berkaitan kepada kontribusinya terhadap tujuan dari sebuah organisasi.

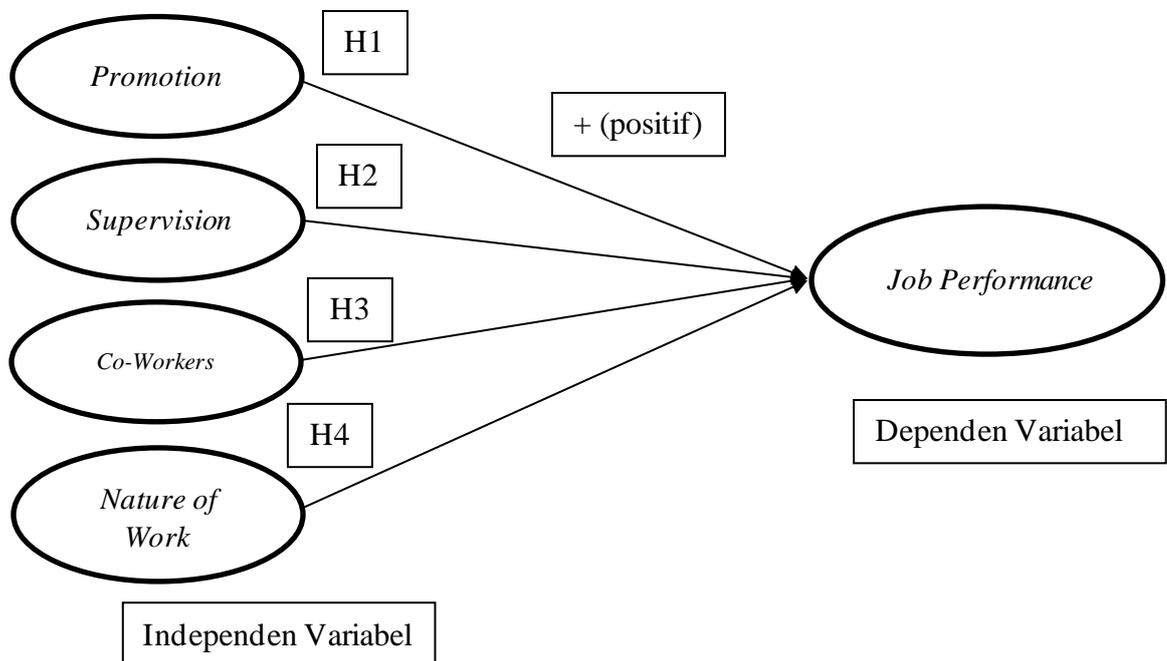
Menurut Kappagoda (2014) secara tradisional *job performance* merupakan proses mengevaluasi dalam hal kecakapan karyawan dalam melakukan tugas-tugasnya yang telah ditentukan dalam job description.

Menurut Moorhead & Griffin (1999) *job performance* diartikan sebagai seluruh rangkaian perilaku yang terkait pekerjaan yang diharapkan oleh organisasi dari individu atau karyawan untuk ditampilkan.

2.2 Model Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan model yang merujuk pada satu penelitian. Model penelitian dari Naser Valaei & Shokouh Jiroudi (2015) “*Job satisfaction and job performance in the media industry. A synergistic application of partial least squares path modelling*”.

Dibawah ini merupakan model penelitian yang dapat digambarkan yaitu:



Gambar 2.2 Model Penelitian

Sumber: Naser Valaei & Shokouh Jiroudi (2016) “*Job Satisfaction and Job Performance in The Media Industry. A Synergistic Application of Partial Least Squares Path Modelling*”

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Hubungan antara Promotion dengan Job Performance

Menurut Morhart et al, (2009) promosi menangkap konsep memberikan *Word of Mouth* (WOM) yang positif bagi organisasi dari karyawan dalam kehidupan pribadi mereka. itu telah diakui oleh perusahaan sebagai sikap membangun karyawan ke posisi yang lebih penting. Sementara *Job Performance* adalah suatu hal mengacu kepada tindakan-tindakan yang terukur secara sistematis dari hasil keterlibatan karyawan yang berkaitan kepada kontribusinya terhadap tujuan dari sebuah organisasi Viswesvaran (2000).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Mosadeghrad (2008) menemukan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *promotion* dan *organizational commitment* terhadap karyawan. Sementara menurut Lemons & Jones (2001) menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara *promotion* dengan *job performance*. Selain itu, promosi terjadi apabila pegawai dipindahkan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam kompensasi, tanggung jawab, dan tingkat.

Selain itu juga menurut Rivai (2003) Jika promosi direalisasikan kepada karyawan maka mereka akan terdorong bekerja giat, bersemangat, disiplin, yang akan berdampak pada kinerja yang baik sehingga sasaran perusahaan secara optimal dapat dicapai. Dengan demikian, dihipotesiskan bahwa:

H1: Terdapat pengaruh positif dari *promotion* terhadap *job performance*

2.3.2 Hubungan antara Supervision dengan Job Performance

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Jin et al. (2016) mengungkapkan bahwa ketika karyawan mendapatkan dukungan yang lebih dari *supervision*, maka *job satisfaction* yang didapat akan semakin tinggi dan itu berpengaruh terhadap *job performance*. Dan juga menurut Pann (2015) menemukan bahwa *supervision* merupakan faktor yang signifikan terhadap *job performance* di sebuah perusahaan jika berjalan dengan baik dan terstruktur.

Selanjutnya menurut Hasibuan (2006) Pengawasan adalah pengamatan dan pengukuran di suatu kegiatan operasional perusahaan dan hasil yang dicapai dibandingkan dengan sasaran dan standar yang telah yang ditetapkan sebelumnya. Pengawasan dilakukan untuk upaya menjamin kegiatan dan hasil kerja seorang karyawan terlaksana sesuai dengan kebijakan, strategi, keputusan, rencana dan program kerja perusahaan. Dengan demikian, dihipotesiskan bahwa:

H2: Terdapat pengaruh positif dari *supervision* terhadap *job performance*.

2.3.3 Hubungan antara Co-Workers dengan Job Performance

Dalam penelitian yang dilakukan Babin & Boles (1996) menyebutkan bahwa keterlibatan peran *co-workers* dapat mengurangi *stress* dan dapat meningkatkan *job satisfaction* yang berakibat langsung kepada *job performance*.

Selain itu menurut Alegre et al. (2016) menyebutkan bahwa tingkat kepuasan kerja atau *job satisfaction* yang tinggi bergantung kepada hubungan yang baik terhadap rekan kerja atau *co-workers*. Itu berarti terdapat hubungan yang positif antara *co-workers* terhadap *job performance*.

Dan juga menurut Saifuddin (2007) berpendapat bahwa rekan kerja yang secara social dapat mendukung tugas-tugas rekan kerja lainnya dan cakap secara teknis menurut pandangan rekan kerjanya merupakan salah satu faktor penting bagi terciptanya kepuasan kerja karyawan. Para karyawan cenderung lebih terpuaskan apabila memiliki rekan kerja yang dapat bekerja sama. Dengan demikian, dihipotesiskan bahwa:

H3: Terdapat pengaruh yang positif dari *co-workers* terhadap *job performance*.

2.3.4 Hubungan antara Nature of Work dengan Job Performance

Scott-Ladd et al. (2006) menemukan bahwa tugas yang bervariasi akan berdampak pada partisipasi atau keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan. Selanjutnya, hasil penelitian yang dilakukan oleh Tims et al. (2015) juga mengungkapkan bahwa keterlibatan kerja karyawan secara positif terkait dan berpengaruh dengan kinerja karyawan.

Selain itu menurut Snipes et al. (2005) menemukan pengaruh yang positif antara sifat pekerjaan dan kualitas layanan yang juga mempengaruhi kepada kinerja karyawan yang bekerja di perusahaan. Dengan demikian, dihipotesiskan bahwa:

H4: Terdapat pengaruh yang positif dari *Nature of Work* terhadap *Job Performance*.

2.4 Penelitian Terdahulu

Ada pula penelitian yang sudah ada terlebih dahulu, sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| No | Peneliti | Judul Penelitian | Tahun | Temuan Penelitian | Manfaat penelitian |
|----|---|---|-------|--|---|
| 1. | Morhart F.M, Herzog W, Tomczak T. | <i>Brand specific leadership: turning employees into brand champions.</i> | 2009 | Menemukan bahwa <i>promotion</i> memberikan konsep <i>Word of Mouth</i> (WOM) yang positif bagi organisasi dari karyawan dalam kehidupan pribadi mereka. itu telah diakui oleh perusahaan sebagai sikap menaikan jabatan karyawan ke posisi yang lebih penting | Peneliti menggunakan jurnal ini untuk digunakan sebagai acuan pengembangan hipotesis yaitu pengaruh positif dari <i>promotion</i> terhadap <i>job performance</i> . |

| No | Peneliti | Judul Penelitian | Tahun | Temuan Penelitian | Manfaat penelitian |
|----|-------------|--|-------|--|---|
| 2. | Higgins E T | <i>Making a good decision: Value from fit American Psychologist.</i> | 2000 | Menyatakan dalam penelitiannya bahwa <i>Promotion</i> menunjukkan bahwa seseorang didorong oleh pertumbuhan dan kebutuhan pengembangan, dimotivasi oleh diri ideal (keinginan, harapan, dan aspirasi) dan peka terhadap ada atau tidak adanya hasil positif seperti keuntungan atau bukan keuntungan. ketika individu dengan fokus promosi terpapar pada situasi yang dapat menyebabkan perolehan di masa depan, | Peneliti menggunakan jurnal ini untuk digunakan sebagai acuan teori maupun pengertian dari <i>promotion</i> |

| No | Peneliti | Judul Penelitian | Tahun | Temuan Penelitian | Manfaat penelitian |
|----|--------------------------|--|-------|--|---|
| | | | | mereka mengalami kondisi yang sesuai dengan peraturan. | |
| 3. | Lazear, Edward P | <i>Performance pay and productivity</i> | 2000 | Menyebutkan dalam penelitiannya bahwa <i>Promotion</i> adalah melakukan perubahan posisi karyawan untuk pekerjaan yang dianggap lebih penting dan memberikan kompensasi yang lebih kepada karyawan yang diberikan promosi. | Peneliti menggunakan jurnal ini untuk digunakan sebagai acuan teori maupun pengertian dari <i>promotion</i> |
| 4. | Wagner C A, Smith J P | <i>Peer supervision: Toward more effective</i> | 1979 | Dalam penelitiannya menyebutkan bahwa <i>Supervision</i> merujuk kepada | Peneliti menggunakan jurnal ini untuk |

| No | Peneliti | Judul Penelitian | Tahun | Temuan Penelitian | Manfaat penelitian |
|----|------------------|--|-------|--|---|
| | | <i>training. Counselor Education and Supervision</i> | | sebuah proses dimana seseorang menggunakan keahliannya profesionalnya untuk menjadi saling membantu dan menolong agar karyawan tersebut lebih terampil dan dapat bekerja dengan efektif. | digunakan sebagai acuan teori maupun pengertian dari <i>supervision</i> |
| 5. | Blackmore Rose D | <i>Is field teaching supervision?</i> | 2014 | Menemukan bahwa supervision didefinisikan sebagai suatu hal yang termasuk kedalam fungsi dari mengajar seseorang baik untuk staff perusahaan maupun kepada pelajar. | Peneliti menggunakan jurnal ini untuk digunakan sebagai acuan teori maupun pengertian dari <i>supervision</i> |

| No | Peneliti | Judul Penelitian | Tahun | Temuan Penelitian | Manfaat penelitian |
|----|------------------------------|--|-------|--|--|
| 6. | Alshitri Khalid I | <i>An investigation of factors affecting job satisfaction among R&D center employee in Saudi Arabia.</i> | 2013 | Menemukan bahwa <i>Nature of Work</i> didefinisikan sebagai sejauh mana suatu pekerjaan dapat menyediakan kesempatan kepada karyawan untuk belajar dalam memperoleh tanggung jawab dalam mengerjakan suatu tugas dan tantangan untuk suatu pekerjaan yang menarik. | Peneliti menggunakan jurnal ini untuk digunakan sebagai acuan teori maupun pengertian dari <i>nature of work</i> |
| 7. | Groshen E L, Potter Simon | <i>Has structural change contributed to a jobless recovery?</i> | 2003 | Dalam penelitiannya menjelaskan bahwa <i>Nature of Work</i> dapat mempengaruhi sebuah proses kegiatan bisnis dalam perusahaan yang dapat | Peneliti menggunakan jurnal ini untuk digunakan sebagai acuan teori maupun |

| No | Peneliti | Judul Penelitian | Tahun | Temuan Penelitian | Manfaat penelitian |
|----|----------|---|-------|---|--|
| | | | | memungkinkan untuk menaikkan pertumbuhan ekonomi perusahaan secara keseluruhan. | pengertian dari <i>nature of work</i> |
| 8. | Gulick R | <i>Reduction, emergence and other recent options on the mind/body problem. A philosophic overview</i> | 2001 | Menjelaskan bahwa <i>Nature of Work</i> merupakan konsep yang keseluruhan sistemnya terdapat dalam praktik kerja dengan proporsi peranan masing-masing sesuai dengan pekerjaan tertentu dan tingkat level atau pekerjaan yang berbeda | Peneliti menggunakan jurnal ini untuk digunakan sebagai acuan teori maupun pengertian dari <i>nature of work</i> |

| No | Peneliti | Judul Penelitian | Tahun | Temuan Penelitian | Manfaat penelitian |
|-----|--------------------------------|---|-------|--|---|
| 9. | Blanchard P Nick, James W T | <i>Effective training system, strategies and practices.</i> | 2007 | Mendefinisikan <i>Co-workers</i> sebagai dukungan rekan kerja dengan memberi dorongan atau bantuan yang dapat diterima karyawan lain dari rekan kerja mereka. | Peneliti menggunakan jurnal ini untuk digunakan sebagai acuan teori maupun pengertian dari <i>co-workers</i> |
| 10. | Viswasvaran C, Deniz S O | <i>Perspectives on models of job performance</i> | 2000 | <i>Job performance</i> mengacu kepada tindakan yang terukur secara sistematis dari hasil keterlibatan karyawan yang berkaitan kepada kontribusinya terhadap tujuan dari sebuah organisasi. | Peneliti menggunakan jurnal ini untuk digunakan sebagai acuan teori maupun pengertian dari <i>job performance</i> |

| No | Peneliti | Judul Penelitian | Tahun | Temuan Penelitian | Manfaat penelitian |
|-----|---|---|-------|--|---|
| 11. | Kappagoda S, Hohd Zainul, Gamini De Alwis | <i>Psychological Capital and Job Performance: The mediating role of work attitudes</i> | 2014 | Menemukan bahwa secara tradisional <i>job performance</i> merupakan proses mengevaluasi dalam hal kecakapan karyawan dalam melakukan tugas-tugasnya yang telah ditentukan dalam <i>job description</i> . | Peneliti menggunakan jurnal ini untuk digunakan sebagai acuan teori maupun pengertian dari <i>job performance</i> |
| 12. | Mosadeghrad A M, Ferlie E dan Rosenberg D | <i>A study of the relationship between job satisfaction, organizational commitment and turnover intention</i> | 2008 | Menemukan bahwa terdapat hubungan yang positif antara <i>promotion</i> dan <i>organizational commitment</i> terhadap karyawan di rumah sakit | Peneliti menggunakan jurnal ini untuk digunakan sebagai acuan pengembangan hipotesis yaitu pengaruh positif dari |

| No | Peneliti | Judul Penelitian | Tahun | Temuan Penelitian | Manfaat penelitian |
|-----|----------------------|--|-------|---|---|
| | | <i>among hospital employees</i> | | | <i>promotion terhadap job performance.</i> |
| 13. | Lemons M.A dan Jones | <i>Procedural justice in promotion decisions: using perceptions of fairness to build employee commitment</i> | 2001 | Menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara <i>promotion</i> dengan <i>job performance</i> . | Peneliti menggunakan jurnal ini untuk digunakan sebagai acuan pengembangan hipotesis yaitu pengaruh positif dari <i>promotion</i> terhadap <i>job performance</i> . |

| No | Peneliti | Judul Penelitian | Tahun | Temuan Penelitian | Manfaat penelitian |
|-----|---|---|-------|---|---|
| 14. | Jin M McDonald, B Park, J van Thiel, S. dan van Thiel, S | <i>Followership and job satisfaction in the public sector: the moderating role of perceived supervisor support and performance-oriented culture</i> ” | 2016 | Mengungkapkan bahwa ketika karyawan mendapatkan dukungan yang lebih dari supervisor maka <i>job satisfaction</i> yang didapat akan semakin tinggi dan itu berpengaruh terhadap <i>job performance</i> | Peneliti menggunakan jurnal ini untuk digunakan sebagai acuan pengembangan hipotesis yaitu pengaruh positif dari <i>supervision</i> terhadap <i>job performance</i> . |
| 15. | Pan F C. | <i>Practical application of importance-performance analysis in determining critical job</i> | 2015 | Menemukan bahwa <i>supervision</i> merupakan faktor signifikan dari <i>job performance</i> terhadap karyawan. | Peneliti menggunakan jurnal ini untuk digunakan sebagai acuan pengembangan |

| No | Peneliti | Judul Penelitian | Tahun | Temuan Penelitian | Manfaat penelitian |
|-----|---------------------------|--|-------|---|--|
| | | <i>satisfaction factors of a tourist hotel”</i> | | | hipotesis yaitu pengaruh positif dari <i>supervision</i> terhadap <i>job performance</i> . |
| 16. | Babin B.J. dan Boles, J.S | <i>The effects of perceived co-workers involvement and supervisor support on service provider role stress, performance, and job satisfaction</i> | 1996 | Menyebutkan bahwa keterlibatan peran <i>co-workers</i> dapat mengurangi stress dan dapat meningkatkan <i>job satisfaction</i> yang berakibat langsung kepada <i>job performance</i> . | Peneliti menggunakan jurnal ini untuk digunakan sebagai acuan pengembangan hipotesis yaitu pengaruh positif dari <i>co-workers</i> terhadap <i>job performance</i> . |

| No | Peneliti | Judul Penelitian | Tahun | Temuan Penelitian | Manfaat penelitian |
|-----|--|--|-------|--|--|
| 17. | Alegre I Mas-Machuca M. dan Berbegal-Mirabent, J. | <i>Antecedents of employee job satisfaction: do they matter?</i> | 2016 | Menyebutkan bahwa tingkat kepuasan kerja atau <i>job satisfaction</i> yang tinggi bergantung kepada hubungan yang baik terhadap rekan kerja atau <i>co-workers</i> . Itu berarti terdapat hubungan yang positif antara <i>co-workers</i> terhadap <i>job performance</i> . | Peneliti menggunakan jurnal ini untuk digunakan sebagai acuan pengembangan hipotesis yaitu pengaruh positif dari <i>co-workers</i> terhadap <i>job performance</i> . |
| 18. | Snipes R.L, Oswald S.L, LaTour, M. dan Armenakis, A.A. | <i>The effects of specific job satisfaction facets on customer perceptions</i> | 2015 | Dalam penelitiannya menyebutkan bahwa terdapat hubungan positif antara <i>nature of work</i> dengan <i>service quality</i> | Peneliti menggunakan jurnal ini untuk digunakan sebagai acuan pengembangan |

| No | Peneliti | Judul Penelitian | Tahun | Temuan Penelitian | Manfaat penelitian |
|-----|---|---|-------|--|--|
| | | <i>of service quality: an employee-level analysis</i> | | | hipotesis yaitu pengaruh positif dari <i>nature of work</i> terhadap <i>job performance</i> . |
| 19. | Scott-Ladd B, Travaglione, A. dan Marshall, V | <i>Causal inferences between participation in decision making, task attributes, work effort, rewards, job satisfaction and commitment</i> | 2006 | Menemukan bahwa terdapat hubungan positif dalam variasi tugas yang berdampak kepada partisipasi karyawan di dalam pengambilan suatu keputusan. | Peneliti menggunakan jurnal ini untuk digunakan sebagai acuan pengembangan hipotesis yaitu pengaruh positif dari <i>nature of work</i> |

| No | Peneliti | Judul Penelitian | Tahun | Temuan Penelitian | Manfaat penelitian |
|-----------|-----------------|-------------------------|--------------|--------------------------|-----------------------------------|
| | | | | | terhadap <i>job performance</i> . |