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.

Perpustakaan Univeristas Multimedia Nusantara

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Manajemen

Menurut Terry et. Al (2018) manajemen merupakan proses yang sangat terarah atau spesifik di mana didalamnya terdiri dari perencanaan, tindakan, pengorganisasian dan control untuk memanfaatkan sumber ilmu dan seni dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dimana memiliki ciri-ciri yang khas untuk suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai dan sudah ditentukan.

Menurut Kinieki dan Williams (2013) manajemen didefinisikan sebagai cara untuk mencapai tujuan organisasi yang dilakukan secara efektif dan efisien dengan mengintergrasikan pekerjaan seseorang melalui perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengendalikan sumber daya dari organisasi yang ada.

Menurut Stephen P. Robbins dan Mary Coulter (2009), manajemen melibatkan koordinasi dengan manajer yang betugas untuk mengawasi kinerja karyawan dan menilai bagaiman pekerjaan tersebut dikerjakan dengan efisien dan efektif. Efisien merupakan tindakan dalam melakukan pekerjaan untuk memperoleh hasil yang maksimal dalam skala input yang sedikit, sedangkan efektif yaitu melakukan sesuatu hal yang benar dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Fungsi dari manajemen menurut Stephen P. Robbins dan Mary Coulter, yaitu:

a. *Planning* adalah menentukan tujuan, menetaptkan strategi untuk mencapai suatu tujuan organisasi, mengembangkan rencana serta mengkoordinasikan kegiatan yang akan dilakukan.
b. *Organizing* adalah mengatur dan menyrusun rencana pekerjaan untuk mencapai tujuan dan kegiatan yang diinginkan organisasi.
c. *Leading* adalah bekerja dengan dan melalui orang untuk mencapai tujuan.
d. *Controlling* adalah kegiatan memantau, memberikan masukan dan saran serta mengoreksi pekerjaan yang sudah dilakukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut James. A. F. (2006) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, mengendalikan upaya dari para anggota yang ada didalam organisasi serta penggunaan seluruh sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mondy et al (2016), manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah manajemen yang digunakan oleh individual untuk mencapai tujuan organisasi yang pada dasarnya seluruh manajer disetiap level menyelesaikannya dengan bantuan orang lain. Seorang manajer dalam menghadapi sebuah masalah yang ada didalam Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki masing-masing tantangan, mulai dari tenaga kerja yang selalu berubah higga peraturan

pemerintah, revolusi teknologi, dan perekonomian Amerika Serikat. Selanjutnya persaingan global yang memaksa organisasi yang kecil dan besar untuk lebih sadar akan biaya dan produktivitas. Karena semakin kritisnya akan masalah Sumber Daya Manusia (SDM), hal ini perlu mendapatkan perhatian yang lebih besar dari manajemen tingkat atas.

Menurut Raymond Noe (2016), manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah kebijakan, praktik, dan system yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja tenaga kerja yang mendukung strategi bisnis sebuah organisasi yaitu untuk menganalisa pekerjaan dan memberikan gambaran pekerjaan, menjelaskan berapa banyak karyawan dengan keterampilan dan pengetahuan khusus yang dibutukan (*human resource planning),* menarik karyawan yang berpotensi *(recruiting),* pemilihan karyawan *(selection),* memberikan pengajaran kepada karyawan mengenai pekerjaan yang akan dilakukan dan mempersiapkan kinerja karyawan dimasa yang akan datang *(training development),* mengevaluasi kinerja karyawan *(performance management),* memberikan penghargaan kepada karyawan *(compensation),* dan menciptakan lingkungan kerja yang positif *(employee relations).*

Menurur Dessler (2017), *human resource management* adalah proses memperoleh, pelatihan, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, membangun hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan karyawan dan masalah keadilan. Teknik yang dibutuhkan manajer agar memperoleh aspek didalam manajemen ialah merekrut kandidat, memilih kandidat pekerjaan, dan memberikan pelatihan kepada karyawan baru, mengelola upah dan gaji,

memberikan *incentives* dan *benefit*, menilai hasil kerja, komunikasi (*interview*, konsultasi, dan kedisiplinan), memberikan pelatihan untuk mengembangkan kinerja dari pekerja, memangun dan melibatkan karyawan. Seorang manajer harus mengetahui tentang kesempatan dan mengambil kebojakan yang bertujuan agar kelompok tertentu dapat memperoleh tujuan yang setara dengan kelompok lain dalam halnya dengan competitor, kesehatan, keselamatan karyawan, dan menangani keluhan dan hubungan yang terjalin dalam pekerjaan.

2.1.3 *Employee Performance*

Menurut Anitha (2013) dalam Inuwa (2016), *employee performance* mempunyai definisi dari bentuk penilaian atas pencapaian seorang karyawan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan untuk mencapai tujuan dan berhubungan langsung dengan *performance* dari perusahaan yang dapat dilihat dari baik dan buruknya.

Robbins et al (2013) mengatakan ada beberapa factor yang mengukur *employee performance.* Faktor yang pertama yaitu merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam jumlah unit yang sudah diselesaikan. Faktor kedua yaitu kualitas yang diukur dengan presepsi karyawan atas kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Faktor berikutnya yaitu faktor efektivitas yaitu tingkat pengunaan sumber daya yang ada dalam organisasi (energy, uang, teknologi, dan bahan baku) yang dimaksimalkan dalam pengunaannya untuk memaksimalkan masiny-masing unit dalam penggunaan sumber daya. Ketepatan waktu adalah perhitungan aktivitas yang telah diselesaikan tepat waktunya. Indepensi adalah tingkat yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsi dari

pekerjaannya. Komitmen kerja adalah sebuah pengukuran terhadap seorang karyawan yang berkomitmen dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan ditempat perusahaan seorang karyawan tersebut bekerja.

Menurut Wood et al (2012) menyatakan *employee performance* dapat dinilai dari melihat pemeriksaan kesehatan yang berhubungan dengan *employee performance,* namun hal ini dapat memberikan gambaran karena manfaat yang diinginkan pada akhirnya untuk melihat apakah *employee performance* pada pekerjaan menjadi produktif dan meningkatkan kualitas para karyawan.

Menurut Well Suesi (2002) dalam Abdul Hameed Mphil (2014) mengatakan bahwa karyawan akan sangat termotivasi jika organisasi memberikan *reward* dan karyawan akan melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien, karena karyawan akan berusaha untuk mendapatkan *reward* atas hasil kinerja yang dinilai oleh perusahaan. Cara yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan motivasi karyawannya dengan memberikan *reward* berupa uang, tunjangan, dan lainnya sehingga karyawan merasa dihargai oleh perusahaan atas kinerja yang telah dicapai.

Menurut Yang (2008) dalam Irum Shahzadi (2014) menyatakan *performance* individu tidak dapat ditentukan kebenarannya, disamping itu *employee performance* meliputi kualitas dan kuantitas atas output yang dikerjakan, kehadiran di tempat kerja, dan sifat karyawan yang dapat menyesuaikan dirinya dengan tempat kerja yang baik. Organisasi juga bias memberikan bonus dan hadiah untuk karyawan agar dapat melihat *performance* yang sudah diberikan karyawan terhadap organisasi. Perusahaan hanya melihat

kepuasan pada pelanggan tetapi tidak melihat kepuasan pada karyawan yang sudah memberikan *performance* yang menurut mereka sudah baik.

Employee performance dapat diukur dengan menggunakan dimensi menurut Mondy dalam Kambu et Al (2012) sebagai berikut:

1. *Punctuality :* suatu standar yang ditetapkan perusahaan untuk para karyawan dimana menjadi acuan nilai untuk mengukur pekerjaan yang diberikan dapat terselesaikan dengan baik dan memenuhi standar ketepatan waktu yang ada.
2. *Job Result Quantity :* seseorang atau kelompok didalam suatu organisasi dapat mencapai hasil, berkaitan dengan jumlah jam kerja yang diterima karyawan menentukan pekerjaan yang dapat terselesaikan serta menjadi tuntuan acuan pekerjaan.
3. *Job Result Quality :* proses kerja yang diharapkan perusahaan terhadap hasil akhir yang produktif, ditetapkan standarisasi oleh perusahaan agar tujuan dapat tercapai dengan hasil yang baik.

Metode yang digunakan sebagai proses evaluasi *employee performance* pada seorang karyawan adalah sebagai berikut:

1. *Written Essay :* Metode yang dijalankan untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan dari karyawan, sehingga evaluator dapat mengambil tindakan dan saran untuk melalukan perbaikan yang didasarkan pada kinerja sebelumnya.
2. *Feedback 360 Degree :* hal ini dilakukan untuk mengetahui penilaian dari umpan balik atau *feedback* dari atasan, rekan kerja, dan karyawan lain.

3. *Management by Objective* (MBO) : Karyawan dinilai bedasarkan hal yang baik yang dicapai untuk mencapai tujuan perusahaan.
4. *Multiperson Comparison :* Penilaian pada karyawan dinilai dari sesame rekan kerja untuk mengetahui evaluasi. Dilakukan dengan objek rekan kerja lainnya sebagai pembanding.
5. *Critical Incident :* Penilaian karyawan dinilai bedasarkan perilaku karyawan didalam lingkungan organisasi dan dlihat berfokus pada pekerjaan yang efektif dan efisien.

2.1.4 *Job Redesign*

Menurut Tims et al (2010) dalam Alka Rai (2018) memberikan gambaran bahwa proses peruabahan pekerjaan termasuk pergantian tugas dan kondisi. Selain itu *job redesign* dikatakan sebagai pendekatan antara atasan dan bawahan, serta organisasi memperlakukan adil kepada semua karyawan karena adanya *job redesign.*

Menurut Fried et al (2007) dalam Alka Rai (2018) menyatakan ada beberapa pendekatan untuk *job redesign* antara atasan terhadap bawahan yang dikenal sebagai pendesainan ulang yang dilakukan antara bawahan terhadap atasan agar menghasilkan kinerja yang dinamis. Perusahaan dapat mencari tahu tentang identtias dan karakteristik karyawan setelah dilakukannya *job redesign* .

Pengertian *job redesign* meneurut Kinicki et al (2009) merupakan metode dalam menerapkan teori motivasi pada karyawan untuk meningkatkan *satisfaction* dan *performance,* serta bentuk pengaturan dalam organisasi yang ditujukan untuk karyawan. Metode yang digunakan dalam *job redesign:*

1. *Fitting People to Jobs* (tradisional) yaitu sebuah metode yang digunakan perusahaan untuk melakukan pendekatan dengan karyawan dalam memberikan pekerjaan. Karena adanya hal ini perusahaan berasumsi bahwa setiap karyawan yang bekerja dengan sendirinya akan beradaptasi dengan lingkungan kerja yang ada.
2. *Fitting Jobs to People (modern) :* metode yang digunakan perusahaan untuk menyesuaikan pekerjaan yang dibutuhkan dengan karyawan dan metode ini mengasumsukan bahwa karyawan merasa kurang diberikan variasi pekerjaan, tantangan baru, tanggung jawan, serta adanya rasa kurang percaya diri karyawan karena terlihat tidak memberikan kontribusi yang baik.

Selain dua metode pendekatan yang digunakan, terdapat lima *job characteristics* dalam membuat *job design* menurut Kinicki et al (2009):

1. *Skill variety* yang merupakan gambaran dari seorang yang mempunyai berbagai keahlian, keterampilan, dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Seorang karyawan juga dituntut untuk melaksanakan suatu aktivitas yang melebihi kemampuan.
2. *Task Identity* yang merupakan gambaran dari pekerjaan yang membutuhkan seorang agar dapat menyelesaikan berbagai pekerjaan yang berbeda. Seorang karyawan dituntut menyelesaikan pekerjaan seluruhnya dan hasilnya dapat dilihat secara keseluruhan.
3. *Task Significant* merupakan gambaran bagaimana kehidupan seseorang yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja baik dari dalam dan dari luar

organisasi. Seorang karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan sangat penting untuk diselesaikan karena akan berpengaruh kepada oranglain.

4. *Autonomy Enrichment* merupakan gambaran bahwa seseorang diberikan kebebasan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan caranya sendiri. Seorang karyawan dibebaskan untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah ditugaskan dengan cara dan standar yang diyakini karyawan dapat terselesaikan dengan baik serta mampu memberikan evaluasi kepada diri sendiri atas pekerjaan yang telah diberikan.
5. *Feedback* merupakan gambaran timbal balik dari pekerjaan yang telah dilakukan seseorang. Informasi yang didapatkan seorang karyawan terhadap pekerjaan yang telah ditugaskan berupa penilaian efektivitas dan efisiensi produktivitas *performance* ketika pekerjaan telah selesai.

2.1.5 *Job Satisfaction*

Menurut Luthans (2002) dalam Adio et al (2010) *job satisfaction* dapat diartikan sebagai hasil dari persepsi atau pandangan seorang karyawan bukan tentang hal individunya, melainkan memberikan segala sesuatu yang dianggap penting dari pekerjaan yang telah dilakukannya kepada perusahaan. Sikap seorang karyawan juga dapat menjadi tolak ukur untuk sebuah perusahaan menilai apakah karyawan sudah memiliki *job satisfavtion* sesuai dengan keinginan individu mereka sendiri.

Kinicki et al (2016) menjelaskan bahwa *job satisfaction* didefinisikan sebagai perasaan yang dialami oleh seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan untuk perusahaan dan karyawan merasa puas atau tidaknya terlihat dari

keseluruhan komponen dari pekerjaan yang sudah ditugaskan seperti kontrak kerja, *salary, reward,* dan *incentives* yang diberikan.

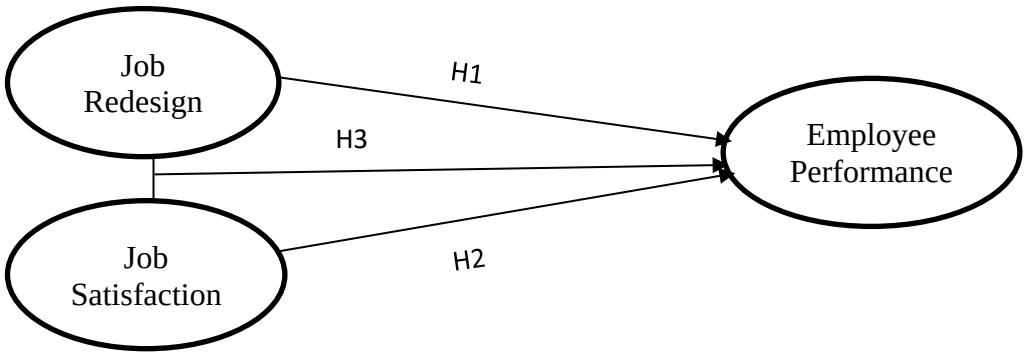
Job satisfaction menurut Raymond Noe (2015) yaitu merupakan hasil dari perasaan yang dirasakan oleh para karyawan setelah menerima pekerjaan yang sesuai dan mendapatkan kepuasan atas lingkungan kerja, promosi, dan hasil yang sesuai. Ada tiga komponen dari definisi menurut Raymond Noe:

1. *Job satisfaction is related to person's values :* karyawan secara sadar atau tidak sadar ingin mendapatkan rasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya.
2. *Different employees have different views of which values are important :* keadaan yang ada di lingkungan perusahaan menghasilkan berbagai macam tingkat *job satisfaction* yang dirasakan para karyawan.
3. *Job satisfaction is based on perception, not always on an objective and complete measurement of the situation :* setiap pekerja secara tidak langsung membandingkan pekerjaannya dengan karyawan lainnya, dan setiap individu karyawan memiliki nilai dan pemahaman serta pendapat yang berbeda terhadap suatu pekerjaan yang diberikan.

Pada akhirnya setiap karyawan akan merasa puas dengan pekerjaan mereka ketika memahami pekerjaan yang ditugaskan kepada para karyawan dan memenuhi kebutuhan karyawan. Perusahaan dapat mengatas *job dissatisfaction* yang dirasakan oleh para karyawan dengan mengidentifikasi empat sumbernya yaitu penempatan yang tidak sesuai dengan pekerjaan, tugas dan peran pekerjaan

kepada karyawan, *supervisor* dan atasan harus bekerja sama, pembayaran serta *reward* dan *incentives* yang diberikan kepada karyawan.

2.2 Model Penelitian



Sumber: Siengthai et al, 2016

H1 : *Job Redesign* berpengaruh positif dengan *employee performance*

H2 : *Job Satisfaction* berpengaruh positif dengan *employee performance*

H3 : *Job Redesign dan Job Satisfaction* berpengaruh positif dengan *employee performance*

2.3 Pengembangan Hipotesa Penelitian

2.3.1 Pengaruh *Job Redesign* terhadap *Employee Performances*

Ali dan Zia (2014) menjelaskan bahwa *job redesign* dirancangkan sedemikian rupa untuk dapat meningkatkan *performance* dari karyawan yang bekerja di suatu perusahaan. Penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa *job design* dan *employee performance* mempunyai hubungan yang positif untuk menilai karyawan yang sudah bekerja di perusahaan. Morrow et al (2012) menegaskan sikap, perilaku, dan komitmen dari pada karyawan terhadap perusahaan yang memberikan dampak langsung serta mempengaruhi para

karyawan bila dilakukan *job design.* Karyawan yang profuktif dapat memberikan perkembangan dan pertumbuhan untuk perusahaan.

Strumpher (2006) menjelaskan *job design* untuk karyawan di suatu perusahaan yang dirancang dan direncakan dengan baik menyebabkan kesejahteraan menjadi meningkat yang dirasakan oleh karyawan. Tidak hanya itu, Allwood dan Lee (2004) juga berpendapat *job design* merupakan salah satu cara yang dilakukan perusahaan untuk karyawan agar dapat meningkatkan *employee performances* serta dapat memecahkan masalah terkait keterampilam, pekerjaan yang berlebihan, pengulangan pekerjaan untuk karyawan dan peningkatan jam kerja. Selain itu, Al Hamadi (2009) mengungkapkan *job design* sebagai salah satu strategi untuk meningkatkan lingkungan kerja yang produktif antar karyawan, serta berdampak signifikan dan positif terhadap *employee performances.*

Bedasarkan hasil pembahasan diatas, penulis memberikan kesimpulan bahwa *job redesign* memberikan dampak dan pengaruh positif terhadap *employee performance* serta organisasi dapat menjadikan strategi untuk meningkatkan keterampilan, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan dalam pekerjaan. Maka penulis menyajikan hipotesis:

H1 : *Job Redesign* berpengaruh positif dan signifikan dengan *employee performance*

2.3.2 Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performances*

Menurut Antoncic (2011) *job satisfaction* seorang karyawan memiliki empat dimensi yang berpengaruh positif, diantaranya karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dimiliki, hubungan antar sesama karyawan, adanya

kompensasi yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang sudah dikerjaan untuk perusahaan, dan loyalitas yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan. Perera et al (2014) melakukan analisis dan menegaskan bahwa *job satisfaction* memiliki pengaruh positif terhadap *employee performances.*

Bedasarkan hasil pembahasan diatas, penulis memberikan kesimpulan bahwa *job satisfaction* menjadi faktor yang mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaan dan sebagai alat untuk mengetahui tingkat *satisfaction* karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan serta memberikan pengaruh positif terhadap *employee performances.* Maka hipotesis yang disajikan penulis :

H2 : *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan dengan *employee performance*

2.3.3 Pengaruh *Job Redesign* dan *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performances*

Wood et al (2012) menyatakan *job design* dapat menjadi penghubung antara kualitas dan *job satisfaction. Job satisfaction* dapat dipengaruhi oleh karyawan yang memiliki produktivitas yang tinggi, kualitas, dan keterampilan yang baik yang mempengaruhi *employee performances.* Parker (2014) berpendapat bahwa *job design* dan *job satisfaction* dapat menjadi motivasi dalam meningkatkan keterampilan, pembelajaran, dan pengembangan untuk mendapatkan hasil seperti produktivitas dan kualitas yang mempengaruhi *employee performance.*

Job design menjadi metode untuk meningkatkan pengawasan pekerjaan karyawan, berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, f*eedback* yang didapat

perusahaan dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, dan memanfaatkan keterampilan dari para karyawan, meningkatkan *employee performance.* (Holman et al 2010). Adapun interaksi signifikan dari *job redesign* yang menjadi mediasi sebagai metode pengukuran *job satisfaction* para karyawan, serta efek yang didapat untuk meningkatkan *employee performances.*

Bedasarkan hasil pembahasan diatas, maka penulis memberikan kesimpulan bahwa *job redesign* dan *job satisfaction* yang dilakukan perusahaan terhadap para karyawan dapat meningkatkan keterampilan, kualitas, produktivitas, dan pengembangan untuk *employee performances.* Maka disajikan hipotesis:

H3 : *Job Redesign* dan *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan dengan *Employee Performance.*

2.4 Tabel Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Tahun	Temuan Penelitian	Manfaat Penelitian
1	Hussain Ali & Aroosiya	*Impact of Job Design on Employees Performance (With Special Reference to School Teachers in The Kalmunai Zone*	2014	Hasil studi membuktikan adanya studi empiris yang mendukung hipotesis dengan penggunaan sistematis, *job design* secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap *employee performance.* Ketiga dimensi keterampilan yaitu identitas, *feedback*, dan otonomi berimplikasi bahwa karyawan diberikan perhatian dan keadaan yang nyaman sehingga *job design* dapat meningkatkan *employee performance.*	Jurnal tersebut digunakan sebagai acuan untuk mengetahui cara dan kendala untuk membangun *job design* sehingga dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap *employee performance.*
2	Nisbat Ali & Muhammad	*Impact of Job Design on Employee*	2014	*Job Design* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* dan *employee performance* pada perusahaan &	Jurnal tersebut digunakan sebagai acuan untuk mengetahui dan memberikan

No	Peneliti	Judul Penelitian	Tahun	Temuan Penelitian	Manfaat Penelitian
		Performance Mediating Role of Job Satisfaction: A Study of FMCG's Sector in Pakistan		memberikan gambaran bahwa otonomi seseorang dan tanggapan dapat menentukan apakah seseorang dapat merencanakan, mengambil keputusan dan mencari solusi yang baik demi mencapai tujuan.	informasi bahwa *job design* berpengaruh tidak hanya untuk *employee performance* tetapi juga untuk *job satisfaction* yang memberikan kepuasan bagi karyawan.
3	Opiyo. Evelyn Achieng, Isaac Ochieng & Silas Owour	*Effect of Job Redesign on Employee Performance in Commercial Banks in Kisumu Kenya*	2014	*Employee Performance* yang tinggi memberikan banyak dampak positif bagi karyawan	Jurnal tersebut digunakan sebagai acuan untuk mendapatkan informasi tentang alat untuk melihat dan mengukur tingkat *job design* yang berpengaruh positif terhadap karyawan.

No	Peneliti	Judul Penelitian	Tahun	Temuan Penelitian	Manfaat Penelitian
4	Mohammed Inuwa	*Job Satisfaction and Employee Performance; An Empirical Approach*	2016	Adanya peningkatan kontribusi dari *job satisfaction* yang memberikan dampak positif untuk seorang karyawan yang merasa diperhatikan dan dibimbing oleh rekanan dan atasan.	Penelitian tersebut digunakan sebagai acuan untuk mengetahui bahwa tingkat *job satisfaction* karyawan dapat diukur dan dirasakan dengan berbagai cara
5	Gamage Dinoka Nimalli Perera, Ali Khatibi et al	*Impact of job Satisfaction on Employee Performance*	2014	*Job satisfaction* berpengaruh terhadap *job performance.* Karyawan yang mereasa senang dan nyaman akan memberikan *performance* yang efektif yang akan meningkatkan *employee performance.*	
6	Sununta Siengthai & Patarakhuan Pila-ngarm	*The Interraction Effect of Job Redesign and Job*	2016	*Job Redesign* dan *job satisfaction* mempengaruhi *employee performance* secara positif sehingga memberikan hasil yang baik terhadap perusahaan.	Jurnal tersebut digunakan sebagai acuan untuk mendapat gambaran bahwa seorang karyawan akan mendapatkan *performance*

No	Peneliti	Judul Penelitian	Tahun	Temuan Penelitian	Manfaat Penelitian
		Satisfaction on Employee Performance			yang baik dengan cara *job redesign job satisfaction.*