



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 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Manajemen

Menurut Kinicki & Williams (2018), manajemen adalah mengejar tujuan dari organisasi secara efektif dan efisien dengan mengintegrasikan pekerjaan karyawan melalui *planning, organizing, leading*, serta mengendalikan sumber daya yang ada di organisasi. Efisien merupakan cara agar tercapainya tujuan organisasi dengan menggunakan berbagai sumber daya yang ada di organisasi seperti sumber daya manusia, uang, bahan baku, dan sebagainya dengan biaya yang hemat. Sedangkan, efektif tujuannya agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan yang diiringi dengan keputusan yang tepat untuk organisasi sesuai dengan situasi yang ada agar tujuan organisasi tercapai.

Robbins & Coulter (2016) mengatakan bahwa manajemen adalah proses melibatkan orang yang bertanggung jawab ke dalam aktivitas pekerjaan untuk melakukan pengawasan dan koordinasi kepada orang lain agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan efektif dan efisien. Dalam hal ini, orang yang pantas untuk melibatkan diri serta melakukan mengawasi semua kinerja berjalan dengan baik sehingga dapat menyelesaikan dengan efektif dan efisien adalah tanggung jawab seorang manajer dari suatu organisasi.

Menurut Kaehler & Grunde (2019) ada hal lain yang perlu dilakukan organisasi selain mengatur sumber daya manusia dan yang lainnya, manajemen juga berarti melakukan serangkaian aktivitas pemasaran serta produksi dalam mengatur pasar untuk menarik konsumen.

2.1.2 Fungsi Manajemen

Menurut Robin & Coulter (2018), manajemen memiliki empat fungsi dasar yang dapat dijadikan gambaran aktivitas seorang manajer. Fungsi tersebut meliputi:

1. *Planning*

Planning adalah fungsi yang untuk menetapkan tujuan dan strategi untuk mencapai cita-cita bersama serta mengembangkan rencananya agar kegiatan dapat terintegrasi dan terkoordinasi (Robbins & Coulter, 2018). *Planning* memiliki kegiatan seperti menganalisis situasi saat ini sehingga dapat memperkirakan apa yang akan terjadi/dilakukan di masa depan, menentukan tujuan, memilih strategi perusahaan dan bisnis, serta menentukan sumber daya yang dibutuhkan oleh organisasi.

2. *Organizing*

Organizing adalah fungsi yang melibatkan pengaturan dan penataan seperti tugas yang harus dilakukan, siapa yang akan melakukannya, bagaimana tugas tersebut dijalankan, sistem koordinasi, dan semua yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi (Robbins & Coulter, 2018). Intinya fungsi ini adalah kegiatan untuk mengatur tugas, karyawan, dan aspek lainnya agar pekerjaan dalam suatu organisasi terselesaikan.

3. *Leading*

Leading adalah ketika pemimpin memotivasi bawahannya, membantu menyelesaikan masalah yang terjadi di perusahaan, mempengaruhi individu atau kelompok kerja, dapat berkomunikasi dengan efektif kepada karyawan, dan menangani segala bentuk perilaku karyawan sehingga fungsi tersebut dapat mencapai tujuan organisasi (Robbins & Coulter, 2018).

4. *Controlling*

Controlling adalah evaluasi dari *planning*, *organizing*, dan *leading* untuk memastikan proses tersebut berjalan dengan lancar dan sesuai dengan tujuan dari organisasi dengan melibatkan pemantauan, perbandingan, serta koreksi kerja (Robbins & Coulter, 2018).

2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (2017) manajemen sumber daya manusia adalah sebuah kumpulan dari proses *training*, penilaian, dan pemberian kompensasi dengan mengedepankan perhatian terhadap hubungan kerja karyawan, kesehatan, keselamatan, dan keadilan bagi para karyawan.

Sebagai manajer HR, terdapat tugas yang perlu dijalankan dalam memajemen sumber daya manusia (Dessler 2017), yaitu:

1. *Job analysis*, menganalisis pekerjaan yang ada di organisasi,
2. Membuat rencana tentang banyaknya karyawan yang dibutuhkan dalam setiap divisi dan melakukan *recruitment*,
3. Melakukan *selection* pada calon pekerja,
4. Melakukan *orientation* dan *training* kepada karyawan baru,
5. Mengatur gaji karyawan,
6. Membuat sistem insentif dan benefit untuk karyawan,
7. Melakukan penilaian terhadap performa karyawan,
8. Komunikasi (wawancara, konseling, dan mendisiplinkan),
9. Melatih karyawan dan melakukan pengembangan kepada manajer, dan
10. Membangun relasi yang baik dengan karyawan.

Kinicki & Williams (2016) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah kegiatan mengintegrasikan pekerjaan orang-orang melalui *planning*, *organizing*, *leading*, dan *controlling* sumber daya

dalam suatu organisasi yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien.

Menurut Robbins & Coulter (2017) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan mengkoordinasi dan mengawasi aktivitas kerja karyawan, agar semua pekerjaannya selesai dengan efektif dan efisien.

Sedangkan menurut Schermerhorn (2017), manajemen sumber daya adalah proses yang melibatkan perekrutan, pengembangan *skill* pekerja, dan mempertahankan pekerja yang memiliki kualitas agar tetap betah di organisasi guna mendukung visi misi perusahaan tercapai sesuai dengan strategi yang sudah disusun oleh organisasi. Maka dari itu, manajemen sumber daya adalah salah satu prioritas utama di perusahaan karena sumber daya manusia menjadi kunci penting untuk menentukan sebuah perusahaan tersebut akan berhasil atau tidak.

2.1.4 Fungsi Human Resource Management

Dari pengertian menurut Dessler (2017) dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi sebagai berikut:

1. Melakukan perekrutan karyawan,
2. Melakukan analisis pada karyawan agar dapat membuat perencanaan untuk menempatkan posisi yang tepat pada karyawan,
3. Memberikan orientasi dan pelatihan kepada karyawan baru,
4. Memberikan evaluasi dan kritik pada kinerja karyawan yang kurang memuaskan sehingga mereka bisa berkembang,
5. Mengatur dan memberikan kompensasi serta *benefit* dari perusahaan, dan
6. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga karyawan betah dan tidak mudah stress.

2.1.5 Ethical Leadership

Menurut Hseih et al. (2020), *ethical leadership* adalah gaya kepemimpinan yang mengacu pada pemimpin yang menunjukkan perilaku yang sesuai secara normatif dan mengkomunikasikan pentingnya perilaku tersebut kepada karyawan untuk dilakukan.

Ethical leadership adalah tipe kepemimpinan berbasis nilai yang dapat mempengaruhi konsep diri pengikut atau karyawan dan keyakinan mereka melalui panutan, berbagi standar moral, dan mencegah perilaku yang menyimpang dan tidak etis. (Tan et al., 2019).

Menurut Ouakouak et al. (2020), *ethical leadership* adalah pemimpin yang menciptakan lingkungan organisasi dimana karyawan menantang diri mereka sendiri untuk mengembangkan kemampuan yang memungkinkan mereka untuk mencapai tujuan sambil memastikan bahwa kompetensi dari karyawan sesuai dengan nilai moral.

Dari teori di atas dapat dikatakan bahwa *ethical leadership* adalah tipe kepemimpinan yang patut dicontoh karyawan dan membuat pemimpin sebagai *role model*. Tipe kepemimpinan ini menunjukkan perilaku normatif agar tidak ada karyawan yang memiliki perilaku tidak bermoral dan tidak etis di dalam perusahaan. Penulis menggunakan teori ini sebagai landasan teori untuk mengetahui pengaruh variabel *ethical leadership* terhadap *employee motivation* dan *job performance* pada karyawan di PT Esta Dana Ventura.

2.1.6 Emotional Leadership

Menurut Ouakouak et al. (2020), *emotional leadership* adalah tipe kepemimpinan yang mengacu kepada pengelolaan emosi pengikut atau karyawan di suatu organisasi dengan menunjukkan suatu pemahaman, pertimbangan, dan rasa hormat terhadap perasaan serta kebutuhan mereka.

Selain itu, *emotional leadership* adalah kunci dari fungsi kepemimpinan karena hal ini merupakan tipe kepemimpinan yang dapat mengelola emosi dari anggota organisasi (Ouakouak et al. 2020).

Emotional leadership adalah tipe kepemimpinan yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan/pengikutnya, membangun kepercayaan, dan membuat hubungan antara pemimpin dan karyawan menjadi lebih bermakna (Loerakker & Van Winden, 2017).

Dari teori diatas dapat dikatakan bahwa *emotional leadership* adalah tipe kepemimpinan yang mengutamakan pemahaman, pertimbangan, dan raasa hormat terhadap perasaan dan emosi karyawan mereka. Tipe kepemimpinan ini dapat membuat rasa kepercayaan karyawan terhadap pemimpin meningkat dan membuat perilaku karyawan dapat dipengaruhi oleh pemimpin karena hubungan yang baik antar pemimpin dan karyawan. Penulis menggunakan teori ini sebagai landasan teori untuk mengetahui pengaruh variabel *emotional leadership* terhadap *employee motivation* dan *job performance* pada karyawan di PT Esta Dana Ventura.

2.1.7 Employee Motivation

Menurut Reizer et al. (2019) *employee motivation* adalah konstruksi yang bermakna dan mekanisme tempat kerja yang penting. Karenanya, *employee motivation* merupakan tantangan nyata di dalam organisasi karena aspek ini bisa menambah performa karyawan.

Menurut Ouakouak et al. (2020) *employee motivation* adalah kemauan anggota organisasi untuk terlibat sepenuhnya dalam pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Fahmi (2016) *employee motivation* adalah sekumpulan perilaku yang memberikan dasar bagi seorang karyawan untuk bertindak dengan cara yang diarahkan pada tujuan organisasi.

Dari teori diatas dapat dikatakan bahwa *employee motivation* adalah sebuah kemauan dari dalam diri karyawan untuk terlibat dalam pekerjaannya demi tercapainya tujuan sebuah organisasi. Penulis menggunakan teori ini sebagai landasan teori untuk mengetahui pengaruh variabel *employee motivation* terhadap *job performance* pada karyawan di PT Esta Dana Ventura.

2.1.8 Job Performance

Menurut Rehman et al. (2020) definisi dari *job performance* adalah suatu perilaku yang berada di dalam kendali seseorang yang memungkinkan mencapai tujuan suatu organisasi. Perilaku tersebut adalah perpaduan dari banyak faktor seperti kemampuan, sifat, dan usaha yang mengacu pada nilai-nilai yang dimiliki organisasi untuk melakukan kerja yang efektif sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

Menurut Santos (2018) *job performance* dideskripsikan sebagai kemampuan maksimal dari seorang karyawan dalam melaksanakan semua tanggung jawabnya didalam pekerjaan yang akan berpengaruh pada pertumbuhan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi/perusahaan sangat di tentukan oleh *job performance* karyawan yang ada di dalam organisasi/perusahaan tersebut (Kareem 2019).

Menurut Johari et al. (2018) *job performance* didefinisikan sebagai kemampuan seorang individu untuk berhasil melakukan tugas yang diberikan oleh atasan dengan menggunakan semua sumber daya yang tersedia di dalam perusahaan/organisasi.

Dari teori diatas dapat dikatakan bahwa *job performance* adalah kemampuan/kapasitas karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan dengan sumber daya yang ada. Penulis menggunakan teori ini sebagai landasan teori untuk mengetahui pengaruh variabel *job performance* terhadap *quitting intention* pada karyawan di PT Esta Dana Ventura.

2.1.9 Quitting Intention

Quitting intention adalah niat seorang karyawan untuk meninggalkan seseorang untuk ditantang, dikendalikan, dan dikuasai lingkungan serta mengatasi hambatan dengan menerapkan kemampuannya. *Ethical leadership* menciptakan lingkungan organisasi di mana karyawan menantang dari faktor tersebut.

Menurut Dahalan, N (2019) mendefinisikan *quitting intention* sebagai

tingkatan bagi seorang individu dalam mempertimbangkan dirinya untuk meninggalkan hubungan dengan sebuah organisasi atau tidak.

Sedangkan menurut Wika H.P & Andreas R.S (2019) *quitting intention* adalah proses psikologis yang dipikirkan seseorang ketika mereka memikirkan pilihan terkait pekerjaan sebagai bentuk ketidakpuasan

Dari teori diatas dapat dikatakan bahwa *quitting intention* adalah sebuah niatan dari dalam diri karyawan untuk meninggalkan perusahaan yang disebabkan oleh beberapa faktor. Maka dari itu penulis menggunakan teori diatas sebagai landasan teori untuk variable *quitting intention* yang pada penelitian ini berfungsi sebagai variable *dependent* untuk memecahkan masalah banyaknya karyawan yang keluar dari PT Esta Dana Ventura.

2.2 Pengembangan Hipotesis

2.2.1 Pengaruh Ethical Leadership terhadap Employee Motivation

Ethical leadership mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan, seperti perilaku dalam berorganisasi, komitmen, *job satisfaction*, dan *job performance* (Sharif and Scandura, 2013). Meskipun proses motivasi yang mendasari pengaruh ini masih belum jelas, untuk menentukan *ethical leadership* dapat membentuk hasil karyawan yang positif yaitu dengan motivasi (menggunakan teori makro motivasi manusia). Berdasarkan tiga kebutuhan psikologis bawaan, yaitu kompetensi, otonomi, dan keterkaitan, menghasilkan kualitas tertinggi motivasi intrinsik (Ouakouak et al. 2020).

Ethical leadership adalah individu yang jujur dan berprinsip membuat keputusan yang adil. Mereka mengomunikasikan harapan etis, menetapkan standar etika yang jelas, dan mengelola penghargaan (*reward*) serta hukuman untuk memastikan kepatuhan. Kompetensi mengacu pada keinginan motivasi karyawan. Hal ini dikarenakan orang-orang termotivasi oleh kebutuhan psikologis, perlakuan jujur, dan hormat oleh pemimpin etis bersama dengan perasaan keadilan. Selain itu, kepedulian juga dapat mereka sendiri dan berkembang kemampuan yang memungkinkan mereka untuk mencapai tujuan mereka sambil memastikan bahwa kompetensi karyawan sesuai dengan nilai moral (Ouakouak et al. 2020).

Kebutuhan akan keterkaitan mencerminkan sejauh mana orang

merasakan hubungan sosial atau rasa memiliki dengan orang lain. *Ethical leadership* memperlihatkan rasa empati, pelayanan kepada orang lain dengan tetap menghormati harkat dan martabat orang lain, serta semuanya bersifat diperlukan untuk keterkaitan. Ketika karyawan dipimpin oleh *ethical leadership* yang menjadi teladan, pengasuhan kepercayaan, dan rasa hormat dengan integritas dalam hubungan mereka dengan karyawan, lebih mungkin bahwa kebutuhan psikologis bawaan karyawan akan terpenuhi. Oleh karena itu, *ethical leadership* lebih mungkin untuk memelihara motivasi intrinsik melalui perasaan peduli, keamanan, dan keterkaitan dengan menawarkan peluang karyawan untuk memperluas kemampuan mereka, membuat pilihan mereka sendiri, dan berinteraksi dan terhubung dengan pemimpin (Ouakouak et al. 2020). Maka, hipotesis yang diajukan adalah

H1a: *Ethical leadership* berpengaruh terhadap *employee motivation*.

2.2.2 Pengaruh Ethical Leadership terhadap Job Performance

Menurut Ouakouak et al. (2020) *ethical leadership* dipandang sebagai panutan untuk perilaku etis dan moral karena mereka menunjukkan standar moral tinggi yang membentuk iklim etika baik di tempat kerja yang dapat membantu karyawan untuk menangani berbagai masalah berhubungan dengan tempat kerja. Beberapa studi di tingkat individu dan tim telah menunjukkan bahwa para pemimpin yang mengadopsi gaya kepemimpinan etis dapat membantu karyawan untuk mencapai tugas individu dan kinerja kelompok yang lebih baik.

Perilaku etis pemimpin memfasilitasi proses alami tumbuhnya menginspirasi karyawan untuk tumbuh dan berkembang. Secara keseluruhan, karyawan yang bekerja untuk *ethical leadership* lebih mungkin untuk meningkatkan *job performance* mereka. Dengan dikatakan bahwa perilaku *ethical leadership* dapat meningkatkan *employee motivation*, karyawan yang termotivasi pastinya akan menampilkan tingkat *job performance* yang lebih tinggi (Lee dan Raschke, 2016). Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah

H1b: *Ethical leadership* berpengaruh terhadap *job performance*.

H1c: *Employee motivation* menjadi mediasi antara *Ethical leadership*

dan *job performance*.

2.2.3 Pengaruh Emotional Leadership terhadap Employee Motivation

Penelitian tentang *emotional leadership* dan dampaknya memberikan akumulasi bukti bahwa *emotional leadership* berpengaruh dan terkait dengan kepemimpinan yang efektif serta hasil pengikut yang menguntungkan (Connelly and Ruark, 2010). Penelitian ini memberikan sedikit wawasan tentang mekanisme afektif yang digunakan oleh para pemimpin untuk memotivasi pengikut mereka. Perkembangan terakhir dalam teori kepemimpinan menekankan pentingnya emosi pemimpin dan konsisten dengan temuan Humphrey (2002) bahwa cara efektif bagi pemimpin untuk membentuk motivasi pengikut adalah dengan membangkitkan semangat positif mereka emosi pemimpin (Ouakouak et al. 2020).

Pemimpin yang cerdas secara emosional mampu memantau perasaan mereka sendiri dan orang lain dan emosi secara efektif. Akibatnya, mereka lebih cenderung menampilkan empati, yang menciptakan lingkungan kerja yang memelihara dan mendorong bagi karyawan. Selain itu, *emotional leadership* memiliki keterampilan sosial yang lebih baik yang memungkinkan karyawan untuk berkembang dan meningkatkan rasamemiliki ke perusahaan (Ouakouak et al. 2020). Oleh karena itu hipotesis yang diajukan yaitu

H2a: *Emotional leadership* berpengaruh terhadap *employee motivation*.

2.2.4 Pengaruh Emotional Leadership terhadap Job Performance

Pemimpin perlu membangun lingkungan yang mendukung, menghargai upaya pengikut mereka, mendelegasikan wewenang, dan memperkaya tanggung jawab orang. Hubungan antara pemimpin dan pengikut tergantung pada tanggapan pemimpin terhadap sikap serta perilaku pengikut mereka. Selain itu, juga dengan pengikutnya mengevaluasi penyediaan sumber daya dan dukungan pemimpin mereka. Karyawan membalas hubungan sosial yang positif dengan hasil perilaku positif seperti kinerja yang bagus juga. *Ethical leadership* dapat memfasilitasi hubungan sosial, yang kemudian memfasilitasi transfer sumber daya yang dibutuhkan untuk mencapai peningkatan *job performance* (Ouakouak et al. 2020).

Menurut Wang dan Seibert, (2015) pemimpin yang sadar akan emosinya sendiri dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan menyalurkan perhatian karyawan mereka untuk mencapai tujuan kinerja. Ketika para pemimpin mengendalikan emosi mereka, mereka mampu membangun tingkat kepercayaan yang tinggi di lingkungan kerja.

Mendorong kepercayaan dan menunjukkan empati memfasilitasi motivasi intrinsik yang lebih besar dari karyawan, yang secara positif mempengaruhi *job performance* karyawan (Eberly dan Fong, 2013). Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah

H2b: *Emotional leadership* berpengaruh terhadap *job performance*.

H2c: *Employee motivation* menjadi mediasi antara *emotional leadership* dan *job performance*.

2.2.5 Pengaruh Employee Motivation terhadap Job Performance

Psikolog industri dan praktisi manajerial memiliki minat yang kuat dalam memahami hal yang memotivasi karyawan untuk mencapai *job performance* yang lebih tinggi. Berbagai studi mengidentifikasi *employee motivation* sebagai hal yang penting untuk meningkatkan *job performance* di dalam organisasi dan mengarah pada keunggulan kompetitif jangka panjang bagi perusahaan (Ouakouak et al. 2020).

Ketika kebutuhan psikologis individu akan otonomi, kompetensi, dan keterkaitan puas, mereka termotivasi secara intrinsik yang menghasilkan peningkatan kinerja, ketekunan, dan kreativitas. Maka dari itu, karyawan dengan tingkat *employee motivation* (motivasi intrinsik) yang lebih tinggi akan lebih mungkin untuk menempatkan upaya yang lebih besar untuk memenuhi *job performance* mereka (Ouakouak et al. 2020). Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah

H3: *Employee motivation* berpengaruh terhadap *job performance*.

2.2.6 Pengaruh Job Performance terhadap Quitting Intention

Quitting intention merupakan perhatian utama bagi manajer baik di setiap perusahaan, karena dampak buruk pada organisasi dalam hal perekrutan, biaya pelatihan, penurunan produktivitas, dan moral. Beberapa penelitian menyelidiki alasan yang mendasari niat karyawan untuk berhenti

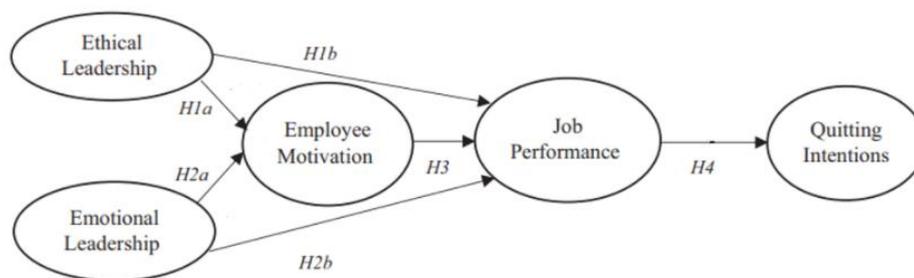
bekerja dari suatu organisasi. Ada dua alasan yang terkait dengan hubungan antara *job performance* dan *quitting intention*. Pertama, karyawan dengan *job performance* yang bagus lebih mungkin untuk meninggalkan organisasi karena mereka memiliki lebih banyak alternatif untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Kedua, organisasi mungkin kurang bersedia untuk mempertahankan karyawan yang memiliki *job performance* kurang bagus.

Maka dari itu, hubungan antara *job performance* dan *quitting intention* dapat dijelaskan dengan ketersediaan peluang kerja bagi mereka yang berkinerja lebih tinggi tetapi kurangnya ketersediaan kepada mereka yang menunjukkan kinerja yang buruk. Oleh karena itu, kinerja kerja karyawan yang lebih baik dapat diharapkan dapat menurunkan niat karyawan untuk berhenti (Schoemmel et al. 2014). Oleh karena itu hipotesis yang diajukan adalah

H4: *Job performance* tidak berpengaruh terhadap *quitting intention*.

Novelty pada penelitian ini terletak pada H4. Hal ini dikarenakan pada penelitian ini menunjukkan bahwa H4 berpengaruh. Sedangkan pada penelitian terdahulu H4 tidak lah memiliki pengaruh terhadap *quitting intention*.

2.3 Model Penelitian



Gambar 2.1 Model Penelitian
Sumber: Ouakouak et al. 2020

H1a: *Ethical leadership* berpengaruh positif terhadap *employee motivation*.

H1b: *Ethical leadership* berpengaruh positif terhadap *job performance*.

H2a: *Emotional leadership* berpengaruh positif terhadap *employee motivation*.

H2b: *Emotional leadership* berpengaruh positif terhadap *job performance*.

H3: *Employee motivation* berpengaruh positif terhadap *job performance*.

H4: *Job performance* tidak berpengaruh terhadap *quitting intention*.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Publikasi	Judul penelitian	Temuan Inti	Manfaat Penelitian	Kualifikasi Jurnal
1	Hsieh et al., (2020)	<i>Leadership & Organization Development Journal</i>	<i>Ethical leadership and employee unethical pro-organizational behavior: a moderated mediation model of moral disengagement and coworker ethical behavior</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>moral disengagement</i> memediasi hubungan antara <i>ethical leadership</i> dan pegawai. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku etis rekan kerja memoderasi hubungan antara <i>moral disengagement</i> dan karyawan, serta hubungan yang dimediasi antara	Sebagai landasan teori untuk variable <i>ethical leadership</i> .	 <p>Leadership and Organization Development Journal Q1 Business, Management and Accounting... best quartile SJR 2020 0.74 powered by scimagojr.com</p>
				<i>ethical leadership</i> dan karyawan melalui <i>moral disengagement</i> . Secara khusus, baik hubungan <i>moral disengagement</i> dan hubungan <i>ethical leadership-moral disengagement</i> menjadi lebih lemah ketika perilaku etis rekan kerja tinggi.		

2	Ouakouak et al., (2020)	<i>Leadership & Organization Development Journal</i>	<i>Ethical leadership, emotional leadership, and quitting intentions in public organizations: Does employee motivation play a role?</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>ethical leadership</i> dan <i>emotional leadership</i> meningkatkan <i>employee motivation</i> . Selanjutnya, <i>employee motivation</i> memiliki dampak positif terhadap <i>job performance</i> . Hasilnya juga menunjukkan bahwa <i>job performance</i> memberikan efek negatif pada <i>quitting intention</i> . Akhirnya, minat di sektor swasta memoderasi hubungan <i>job performance</i> dan <i>quitting intention</i> .	Sebagai jurnal utama dan landasan teori untuk variabel <i>ethical leadership, emotional leadership, employee motivation, job performance, dan quitting intention</i> .	
3	Reizer et al., (2019)	<i>Journal of Managerial Psychology</i>	<i>Employee motivation, emotions, and performance: a longitudinal diary study</i>	Penelitian menunjukkan bahwa emosi positif dan <i>job satisfaction</i> memediasi asosiasi positif antara motivasi otonom dan kinerja. Secara bersamaan, emosi	Sebagai landasan teori variabel <i>employee motivation</i> .	
				negatif dan <i>job satisfaction</i> yang menurun dimediasi asosiasi negatif antara <i>controlled motivation</i> dan <i>job performance</i> .		

4	Zeb et al., (2020)	<i>International Journal of Public Leadership</i>	<i>Authentic leadership traits, high-performance human resource practices and job performance in Pakistan.</i>	<p>Penelitian ini mengungkapkan bahwa transparansi relasional, secara langsung dan tidak langsung, mempengaruhi <i>Job performance</i> dengan peran mediasi parsial dari pemilihan staf dan pelatihan ekstensif. Lebih-lebih lagi, pemrosesan keseimbangan, secara langsung dan tidak langsung, memengaruhi <i>job performance</i> dengan peran mediasi parsial dari imbalan insentif, sementara kesadaran diri, perspektif moral yang terinternalisasi, keamanan kerja dan penilaian berorientasi hasil tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>job performance</i>.</p>	Sebagai landasan teori dari variabel <i>job performance</i> .	
---	--------------------	---	--	--	---	--

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

5	Santos et al., (2018)	<i>International Journal of Productivity and Performance Management</i>	<i>Does cultural capital matter for individual job performance? A large-scale survey of the impact of cultural, social and psychological Capital on individual performance in Brazil</i>	<p>Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif simultan yang signifikan dari modal budaya, sosial dan psikologis terhadap prestasi kerja individu. Hasilnya menunjukkan bahwa modal budaya, psikologis, dan sosial secara bersama-sama mampu menjelaskan 57 persen kinerja individu responden, dengan modal psikologis sebagai pendorong yang dominan. Penulis juga menemukan bahwa modal budaya setidaknya sama pentingnya dengan pendorong kinerja pekerjaan individu sebagai modal sosial.</p>	Sebagai landasan teori variabel <i>job performance</i> .	
6	Johari et al., (2018)	<i>International Journal of Educational Management</i>	<i>Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers</i>	<p>Berdasarkan analisis statistik yang dilakukan, penelitian ini melaporkan bahwa otonomi dan <i>work life balance</i> memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja responden. Beban kerja, di sisi lain, tidak memiliki pengaruh substansial pada</p>	Sebagai landasan teori dari variabel <i>job performance</i> .	

				kinerja di antara guru sekolah di pelajaran ini		
7	Jalali et al., (2020)	<i>Built Environment Project and Asset Management</i>	<i>Factors that trigger bullying amongst subcontractors toward intention to quit in the construction projects</i>	Studi ini menemukan tiga faktor signifikan (kepemimpinan kontraktor utama, budaya konstruksi, organisasi kerja dan desain pekerjaan) yang menunjukkan efek positif pada intimidasi di tempat kerja di antara subkontraktor manajer terhadap niat untuk berhenti. Hasil studi dapat menjadi arahan bagi pengambil kebijakan untuk mengurangi <i>bullying</i> di lingkungan proyek konstruksi.	Sebagai landasan teori dari variabel <i>quitting intention</i> .	 <p>Built Environment Project and Asset Management Q3 Civil and Structural Engineering best quartile SJR 2020 0.34 powered by scimagojr.com</p>
8	Loerakker, B. & Van Winden, F. (2017)	<i>Journal of Economic Psychology</i>	<i>Emotional leadership in an intergroup conflict game experiment</i>	Artikel ini memperkenalkan kepemimpinan dalam organisasi. Lebih khusus lagi, ini mempelajari efek dari memimpin dengan contoh dan kepemimpinan emosional dalam eksperimen perilaku, tetapi juga secara teoritis. Dalam eksperimen ini, para pemimpin memimpin dengan memberi contoh dengan berkontribusi secara publik pada kontes di	Sebagai landasan teori dari variabel <i>emotional leadership</i> .	 <p>Journal of Economic Psychology Q1 Applied Psychology best quartile SJR 2020 1.11 powered by scimagojr.com</p>

				hadapan pengikut dan dapat menunjukkan kepemimpinan emosional dengan memilih emosi dasar yang kemudian muncul dalam diri pengikut mereka.	
9	Azeez, Rasheed & Ilesanmi, Jayeoba & Adeoye, Abayomi. (2016)	<i>BVIMSR Journal of Management Research</i>	Job Satisfaction, Turnover Intention and Organizational Commitment	Studi ini menyelidiki sifat hubungan antara kepuasan kerja karyawan, keinginan berpindah dan komitmen organisasi. Penelitian ini juga menguji pengaruh kepuasan kerja dan keinginan berpindah karyawan terhadap komitmen organisasi	Sebagai landasan teori untuk variabel <i>quitting intention</i> .
10	Tan, L.P., Yap, C.S., Choong, Y.O., Choe, K.L., Rungruan g, P. & Li, Z. (2019)	<i>The Leadership and Organization Development Journal</i>	<i>Ethical leadership, perceived organizational support and citizenship behaviors: the moderating role of ethnic dissimilarity</i>	Studi ini menemukan bahwa kepemimpinan etis secara signifikan dan positif terkait dengan dukungan organisasi yang dirasakan, yang, pada gilirannya, terkait dengan dimensi yang berbeda dari perilaku kewargaan organisasi – individu dan organisasi.	Sebagai landasan teori <i>ethical leadership</i> .

