

**ANTESEDEN *JOB PERFORMANCE* PADA PERUSAHAAN  
PERTELEVISIAN DI JAKARTA SELATAN**

Syahla Irawati<sup>1</sup>, Netania Emilisa<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>, Universitas Trisakti Jakarta

<sup>1</sup>E-mail: irawatisyahla@gmail.com

Received: 11 Desember 2022; Accepted: 25 Februari 2023; Published: 01 April 2023

**Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis *Psychological Well-Being*, *Job Satisfaction*, *Managerial Characteristic (Manager Trust and Support)*, *Work Characteristic (Job Autonomy)* dan *Job Performance* pada karyawan di Perusahaan Pertelevisian di Jakarta Selatan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 256 karyawan, dengan metode pengumpulan sampelnya adalah purposive sampling. Uji instrumen yang dilakukan berupa uji validitas dan uji reliabilitas serta menggunakan simple linear regression untuk uji hipotesis. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Psychological Well-Being* berpengaruh positif terhadap *Job Performance*. Implikasi perusahaan pertelevisian dan manager membuat suatu kegiatan pelatihan yang lebih mendalam tentang pekerjaan yang terkait dalam masing-masing bidang para karyawan bank untuk membangun pengetahuan, kemampuan atau proses dalam suatu organisasi untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja berdasarkan pengalaman mereka.

**Kata kunci:** *Psychological Well Being*, *Job Satisfaction*, *Managerial Characteristic (Manager Trust and Support)*, *Work Characteristic (Job Autonomy)*, *Job performance*.

**Abstrak**

*The purpose of this research is to analyze Psychological Well-Being, Job Satisfaction, Managerial Characteristics (Manager's Trust and Support), Work Characteristics (Work Autonomy) and Job Performance among employees in a Television Company in South Jakarta. The sample in this study amounted to 256 employees, the sample collection method was purposive sampling. The instrument test was carried out in the form of validity and reliability tests and used simple linear regression to test the hypothesis. The results obtained from this study indicate that Psychological Well-Being has a positive effect on Job Performance. The implication of television companies and managers making a more in-depth training activities on work related in respective fields of bank employees to build knowledge, skills or processes within an organization to maintain or improve performance based on their experience.*

**Kata kunci:** *Psychological Well Being*, *Job Satisfaction*, *Managerial Characteristic (Manager Trust and Support)*, *Work Characteristic (Job Autonomy)*, *Job performance*.

**1. PENDAHULUAN**

Pandemi Covid-19 telah mengganggu semua aktivitas yang sebelumnya berjalan dengan lancar dan baik, kini membuat sulit untuk beraktivitas apalagi

melakukan kegiatan operasional seperti biasanya. Salah satu perubahan di tempat kerja adalah adanya skema *Work from Home* dan *Hybrid* (Nash & Churchill, 2020), dimana karyawan

bekerja dari rumah dan mendapatkan jam kerja yang lebih longgar serta upaya membatasi penyebaran virus yang bekerja lebih cepat. Dengan pergantian ini, harapan di tempat kerja serta sistem kerja sudah berganti, menuju ke mode baru di tempat kerja (Dare et al., 2022). Industri Pertelevisian yang ada di Jakarta Selatan kini mengupayakan pelaksanaan *Work From Home* untuk sebagian besar dari karyawannya, minggu ketiga pada bulan Juni tahun 2020, lebih dari 50 % karyawan di pertelevisian Indonesia hendak bekerja dari rumah. Perihal ini didukung oleh infrastruktur yang luar biasa dengan teknologi serta sumber daya manusia yang bermutu besar, pekerjaan bisa dituntaskan serta produktivitas bisa dipertahankan sambil memperkecil resiko kesehatan di kala pandemic, kini vaksin Covid - 19 dapat ditemui dengan tingkatan efektifitas sebanyak 50 % - 80 % (Deloitte, 2020).

Sebagian perusahaan dikala ini telah mempraktikkan peraturan hybrid, Perusahaan Pertelevisian yang terdapat di Jakarta Selatan juga yang menjadikan karyawan agar bisa bekerja di kantor, di rumah, sekalipun bisa mencampurnya sepanjang seminggu bekerja (3 hari WFO serta 2 hari WFH) dengan selalu menjaga protokol kesehatan yang ketat (Iskandar et al., 2021). Lingkungan dan tempat kerja, baik fisik maupun nonfisik, merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *Job Performance*, karyawan akan semakin produktif jika lingkungan tempat kerjanya dapat mendukung aktivitas kerja yang dilakukannya, sehingga karyawan merasa aman dan nyaman (Afandi, 2018). Seorang karyawan dengan *Psychological Well-Being* yang baik akan berdampak pada kepuasan kerja, etos kerja, loyalitas, yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap *job Performance* (Budi Setia Baskara et al., 2022). Peran pemimpin dapat menciptakan *Psychological Well-Being*

yang nyaman juga dapat mendorong peningkatan *Job Performance*, salah satu faktornya adalah kebahagiaan yang dirasakan dari karyawan saat menjalankan pekerjaan dalam organisasi tersebut (Mappamiring et al., 2020).

Tinggi rendahnya *Psychological Well-Being* seorang karyawan dipengaruhi oleh proses evaluasi pengalaman hidup selama menjadi karyawan di perusahaan, untuk itu karyawan membutuhkan banyak dukungan sosial dari keluarga, teman, rekan kerja, perusahaan atau organisasi dan pihak-pihak lain (Natasha & Ruswanti, 2022). Pertumbuhan *Job Performance* dipengaruhi oleh banyak faktor, termasuk kepemimpinan, yang dimana pemimpin secara tidak langsung seolah-olah membuat karyawan merasa nyaman, berdampak positif bagi organisasi, dan memajukan potensi pekerjaannya, serta harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman (Ashara et al., 2022). Komponen ini sangat mendasar sehingga dapat diartikan memberikan ketenangan pikiran bagi karyawan dan berdampak pada kemajuan kinerja mereka (Winarti, 2016). Tujuan dari *Job Satisfaction* adalah menciptakan perasaan emosional yang dirasakan karyawan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, serta kepuasan dalam menjalin hubungan dengan rekan sekantor atau hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan (Susanty & Miradipta, 2013).

Terdapat faktor yang dapat berpengaruh dalam meningkatkan *Job Performance* yaitu dengan adanya *Job Satisfaction* bagi seluruh karyawan Pertelevisian di Jakarta Selatan (Yana Siregar & Ikhsan Harahap, 2022). Menurut (Enyioko, 2021) *Job Satisfaction* secara efektif juga mempengaruhi *Manager Trust and Support* serta menciptakan perilaku organisasi yang baik. (Asbari et al., 2021) juga berpendapat karena terdapat

potensi resiko yang dapat mengarah pada hilangnya kedekatan dengan karyawan, potensi terhadap kesejahteraan dan keadilan di tempat kerja, maka peran *Managerial Characteristic* menjadi sangat penting dalam era new normal ini demi mempertahankan perusahaan agar bangkit dari kesengsaraan akibat pandemi Covid-19. *Manager Trust and Support* merupakan salah satu dari adanya *Managerial Characteristic* yang tergolong penting dalam organisasi karena membantu mengelola kompleksitas, mengembangkan ketangkasan, meningkatkan kolaborasi, dan meningkatkan peluang pembelajaran organisasi, karena kepercayaan dan dukungan manajer merupakan elemen penting yang memengaruhi kinerja karyawan di tempat kerja (Robbins & S.P., 2012).

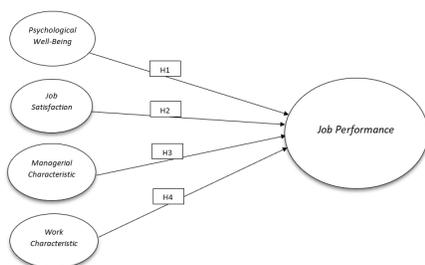
Kemudian hasil penelitian (Nainggolan et al., 2021), mengatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial *Work Characteristic* terhadap *Job Performance*. (Putra & Fitri, 2021), menyimpulkan bahwa *Work Characteristic* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job performance*, semakin baik *Work Characteristic* karyawan maka semakin tinggi *Job Performance*, begitu sebaliknya. Karyawan merupakan pelopor utama perusahaan dan karenanya merupakan bagian terpenting yang mempengaruhi kemajuan dan kemunduran perusahaan (Satwika et al., 2014). Selain itu, (Weijing et al., 2013) berpendapat bahwa *Work Characteristic* di tempat kerja dapat menentukan *Job Performance* di perusahaan karena karyawan lebih aktif dan terbuka dalam melakukan pekerjaannya di lingkungan yang *autonomy-supportive*. Menurut (Ximenes et al., 2019), tingkat otonomi di tempat kerja dapat menentukan kualitas kepercayaan diri dan pemikiran positif di lingkungan kerja, yang pada akhirnya menjadi landasan baik bagi

manajer maupun karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, faktor individu berperan penting dalam pengaruh *Work Characteristic* terhadap *Job Performance* karyawan (Bysted, 2013).

*Psychological Well-Being* merupakan kondisi seseorang yang mana individu bukan hanya terlepas dari perasaan negatif tetapi individu yang memiliki perasaan positif yang ada dalam dirinya sehingga individu tersebut diliputi akan kepuasan hidup, dapat mengatur keputusannya sendiri, bisa mengatur tingkah lakunya dan lingkungan yang ditempati juga dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya (Kadek Ayu Mas Yoca Hapsari Pariartha et al., 2022). *Job satisfaction* juga dapat diartikan sebagai suasana hati positif yang dihasilkan dari evaluasi terhadap pekerjaan dan pengalaman kerja dari seorang karyawan (Emilisa et al., 2018). *Managerial Characteristic (Manager Trust and Support)* adalah komponen yang paling melekat dan penting untuk kesejahteraan karyawan atau organisasi mana pun, ketika ada kepercayaan dan support dari atasan, maka karyawan senantiasa akan melakukan pekerjaannya secara efisien (Men et al., 2022). *Work Characteristic (Job Autonomy)* merupakan sejauh mana suatu organisasi atau perusahaan dapat memberikan kebebasan dalam bekerja dan fleksibilitas kepada individu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan prosedur kerja yang digunakan (Nazmul Huda et al., 2021). *Job Performance* tidak hanya di lihat dari seberapa baik karyawan menyelesaikan tugasnya, tetapi juga dari cara mereka berinteraksi, berbagi pengetahuan, dan kolaborasi antar individu dan tim (Nguyen et al., 2022).

Pengembangan Hipotesis, dalam penelitian ini akan digunakan *Psychological Well-Being*, *Job Performance*, *Managerial Characteristic (Manager Trust and Support)*, *Work Characteristic (Job*

*Autonomy*) untuk mengetahui tingkat *Job Performance* dalam Perusahaan Pertelevisian di Jakarta Selatan. Dengan terbentuk kerangka konseptual, sebagai berikut.



Gambar 1  
Rangka Konseptual

Dalam penelitian ini terdapat beberapa hipotesis, yaitu :

*Psychological well-being* cenderung mengarahkan karyawan untuk menghasilkan perasaan dan energi positif, yang membuat mereka secara aktif terlibat dalam pekerjaan yang di kerjakan (Kundi et al., 2020). Selain pengembangan pribadi, *Psychological Well-Being* menghasilkan kepercayaan yang dirasakan terhadap dan evaluasi positif dengan sesama rekan kerja, serta perasaan positif dalam melaksanakan pekerjaannya (Jena et al., 2018). Akibatnya, tingkat kesejahteraan psikologis karyawan yang tinggi menghasilkan hasil pribadi dan organisasi yang positif, seperti peningkatan *Job Performance* bagi para karyawan (Guzzo et al., 2022).

*Job Satisfaction* berperan sebagai faktor motivasi dalam meningkatkan prestasi kerja dengan menjadikan karyawan lebih produktif dan efektif di tempat kerja (Eliyana et al., 2019), Ini karena karyawan lebih puas dengan mendapatkan kepercayaan pengembangan karir dalam meningkatkan kualitas layanan dan mengambil tindakan pelanggan merupakan peran ekstra untuk mempertahankan *Job Performance*

mereka (Kong et al., 2018). Karyawan dengan tingkat *Job Satisfaction* yang tinggi cenderung memiliki perasaan positif terhadap *Job Performance* mereka dan berusaha untuk mempertahankan perasaan positif melalui peningkatan kreativitas dan peningkatan kemampuan pemecahan masalah serta pengambilan keputusan (Eliyana et al., 2019).

*Manager Trust and Support* sangat penting dan dianggap sebagai prediktor hasil kesejahteraan ketika karyawan melakukan pekerjaan jarak jauh dan terutama pada tingkat pekerjaan yang lebih sulit (Bentley et al., 2016). *Manager Trust and Support* merupakan komponen yang paling penting untuk membesarkan sebuah perusahaan atau organisasi mana pun, karena ketika ada kepercayaan dan dukungan maka ada keinginan serta dorongan untuk melakukan pekerjaan secara efisien (Rafiq et al., 2022). Tuntutan pekerjaan dan sumber daya baru-baru ini menemukan bahwa *Manager Trust and Support* yang dirasakan memiliki dampak positif yang signifikan pada *Job Performance* (Jamal et al., 2021).

Karyawan memiliki *Job Autonomy* yang lebih baik atas tuntutan kerja karena tidak ada pemantauan fisik, dan karyawan memiliki kendali atas bagaimana dan dalam keadaan apa serta pada waktu kapan mereka melakukan tugas (Kossek & Thompson, 2016). Fleksibilitas yang terjadi di tempat kerja sangat mempunyai pengaruh terhadap peningkatan *Job Autonomy* dan *Job Performance* yang lebih baik karena *Job Performance* yang dilakukan karyawan dari jarak jauh di jaman sekarang dikabarkan telah memiliki peningkatan produktivitas (Golden & Gajendran, 2019). Hal ini sebagaimana dikemukakan (Clausen et al., 2022) bahwa otonomi mencerminkan tingkat keleluasaan, kebebasan dan kemandirian seseorang dalam merencanakan pekerjaan dan mengambil keputusan

dalam melaksanakan tugas. Kebebasan yang diberikan kepada karyawan dalam bekerja akan membuat karyawan merasa percaya diri dan dapat meningkatkan *Job Performance* yang dimiliki karyawan.

## 2. METODE PENELITIAN

Pengumpulan data yang dilakukan ialah dengan cara menyebarkan kuesioner. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 256 responden untuk mewakili populasi yang ada. Teknik pengumpulan sampel yang digunakan adalah metode tidak acak (non probability sampling) yaitu suatu prosedur penarikan sampel yang bersifat subyektif. Dalam hal ini probabilitas pemilihan elemen-elemen populasi tidak dapat ditentukan, karena setiap elemen populasi tidak memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Serta pengambilan sampel dengan menggunakan Teknik pemilihan sampel yaitu judgemental sampling. Judgemental sampling yaitu penarikan sampel dengan memilih anggota sampel berdasarkan kriteria tertentu.

Karakteristik responden dalam penelitian ini dilihat dari jenis kelamin, pendidikan terakhir, usia, status pernikahan, pengalaman bekerja serta lama bekerja. Berdasarkan karakteristik tersebut disajikan dalam table berikut ini:

**Table 1. Karakteristik Responden**

Profil	Frekuensi	Persentase
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-Laki	63	24.6
Perempuan	193	75.4
<b>Total</b>	<b>256</b>	<b>100%</b>
<b>Pendidikan Terakhir</b>		
Diploma	17	6.6
S1	237	92.6
S2	2	0.8
<b>Total</b>	<b>256</b>	<b>100%</b>
<b>Usia</b>		
21-25	246	96.1
26-35	10	3.9
<b>Total</b>	<b>256</b>	<b>100%</b>
<b>Status Pernikahan</b>		
Belum Menikah	241	94.1
Menikah	15	5.9
<b>Total</b>	<b>256</b>	<b>100%</b>
<b>Pengalaman Bekerja</b>		
Memiliki Pengalaman	205	80.1
Tidak Memiliki Pengalaman	51	19.9
<b>Total</b>	<b>256</b>	<b>100%</b>
<b>Lama Bekerja</b>		
<5 Tahun	239	93.4
>15 Tahun	1	0.4
11-15 Tahun	3	1.2
5-10 Tahun	13	5.1
<b>Total</b>	<b>256</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS (terlampir)

Berdasarkan perolehan data dalam tabel 1 diatas, dapat diketahui mayoritas responden pada penelitian ini adalah responden jenis perempuan dengan total 193 responden (75,4%) dan sisanya pria dengan total 63 responden (24,6%). Sebagian besar dari responden memiliki pendidikan terakhir S1 dengan total 237 responden (92,6%) dan paling sedikit di usia S2 2 responden (0,8%). Mayoritas usia dari responden pada penelitian ini adalah 21 – 25 dengan total 246 responden (96,1%) dan paling sedikit wiraswasta dengan total 10 responden (3,9%). Umumnya status pernikahan dari responden belum menikah yaitu sebesar 241 responden (94,1%) dan paling sedikit menikah sebanyak 15 responden (5,9%). Mayoritas dari responden memiliki pengalaman bekerja selama yaitu sebanyak 205 responden (80,1) dan paling sedikit tidak memiliki pengalaman bekerja yaitu sebanyak 51 responden (19,9%). Sedangkan dari lama bekerja paling banyak < 5 tahun sebanyak 239 responden (93,4) dan paling sedikit > 15 tahun yaitu sebanyak 1 responden (0,4).

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik deskripsi merupakan ringkasan jawaban yang diberikan responden terhadap pernyataan-pernyataan di dalam kuesioner. Statistik deskriptif berguna untuk memberikan gambaran atau deskripsi mengenai suatu data. Deskripsi data yang digunakan dalam penelitian ini dilihat dari nilai rata-rata (mean) dan standar deviasi. Mean merupakan nilai rata-rata suatu variabel dari keseluruhan responden, sedangkan standar deviasi merupakan variasi dari jawaban responden. Tidak ada batasan pada nilai standar deviasi, namun nilai standar deviasi yang menjauhi angka nol menunjukkan bahwa penyebaran data (jawaban responden) adalah beragam (bervariasi).

**Table 2. Statistik Deskriptif**

	n	Mean
Psychological Well-Being	256	3.93
Job Satisfaction	256	3.93
Managerial Characteristic (Manager Trust and Support)	256	3.87
Work Characteristic (Job Autonomy)	256	4.14
Job Performance	256	4.15

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji F dan uji t, yaitu dengan melihat nilai p-value atau nilai signifikansi. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- Jika  $\text{sig} < 0.05$  maka  $H_0$  ditolak, Hipotesis didukung
  - Jika  $\text{sig} > 0.05$  maka  $H_0$  gagal ditolak, Hipotesis tidak didukung
- Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini:

**Table 3. Hasil Pengujian Hipotesis**

Hipotesis	Estimate	p-value	Keputusan
H1: Terdapat pengaruh positif <i>Psychological Well-Being</i> terhadap <i>Job Performance</i>	0.267	0.022	H1 Didukung
H2 : Terdapat pengaruh positif <i>Job Satisfaction</i> terhadap <i>Job Performance</i>	0.271	0.032	H2 Didukung
H3: Terdapat Pengaruh positif <i>Manager Characteristic</i> terhadap <i>Job Performance</i>	0.029	0.333	H3 Tidak Didukung
H4: Terdapat pengaruh positif <i>Work Characteristic</i> terhadap <i>Job Performance</i>	0.281	0.002	H4 Didukung

Tidak terdapat pengaruh positif *psychological well-being* terhadap *job performance*

Terdapat pengaruh positif *psychological well-being* terhadap *job performance*

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel di atas, hipotesis ini memiliki nilai estimate sebesar 0,267 dengan nilai p-value sebesar  $0,022 < 0,05$  yang artinya hipotesis tersebut didukung ( $H_a$  diterima). Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa *psychological well-being* memiliki pengaruh positif terhadap *job performance*. Artinya semakin tinggi *Psychological Well-Being* yang dirasakan karyawan, maka akan semakin tinggi pula *Job*

*Performance* mereka terhadap perusahaan.

Tidak terdapat pengaruh positif *job satisfaction* terhadap *job performance*

Terdapat pengaruh positif *job satisfaction* terhadap *job performance*

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel di atas, hipotesis ini memiliki nilai estimate sebesar 0,271 dengan nilai p-value sebesar  $0,032 < 0,05$  yang artinya hipotesis tersebut didukung (Ha diterima). Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa *job satisfaction* memiliki pengaruh positif terhadap *job performance*. Artinya semakin tinggi *Job Satisfaction* yang dirasakan karyawan, maka akan semakin tinggi pula *Job Performance* mereka terhadap perusahaan.

Tidak terdapat pengaruh positif *Manager Characteristic* terhadap *Job Performance*

Terdapat pengaruh positif *Manager Characteristic* terhadap *Job Performance*

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel di atas, hipotesis ini memiliki nilai estimate sebesar 0,029 dengan nilai p-value sebesar  $0,333 > 0,05$  yang artinya hipotesis tersebut tidak didukung (Ha ditolak). Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa *manager characteristic* tidak memiliki pengaruh terhadap *job performance*. Artinya *Managerial Characteristic* yang dirasakan karyawan, tidak meningkatkan *Job Performance* mereka terhadap perusahaan.

Tidak terdapat pengaruh positif *Work Chatacteristic* terhadap *Job Performance*

Terdapat pengaruh positif *Work Characteristic* terhadap *Job Performance*

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel di atas, hipotesis ini memiliki

nilai estimate sebesar 0,281 dengan nilai p-value sebesar  $0,002 < 0,05$  yang artinya hipotesis tersebut didukung (Ha diterima). Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa *work chatacteristic* memiliki pengaruh positif terhadap *job performance*. Artinya semakin tinggi *Work Characteristic* yang dirasakan karyawan, maka akan semakin tinggi pula *Job Performance* mereka terhadap perusahaan.

#### 4. KESIMPULAN

Penelitian ini terdiri dari variabel dependen yaitu *Job Performance* dan variabel independent berupa *Psychological Well-Being*, *Job Satisfaction*, *Managerial Characteristic* dan *Work Characteristic*. Penelitian ini memiliki 4 (empat) hipotesis. Banyak karyawan mampu menghadapi dan menyesuaikan diri terhadap situasi dengan cepat dan efektif, maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan di Perusahaan Pertelevisian di Jakarta Selatan memiliki *Psychological Well-Being* yang cukup baik. Untuk variabel *Job Satisfaction* dapat dikatakan bahwa karyawan di Perusahaan Pertelevisian di Jakarta Selatan sangat puas dengan pencapaian dan hasil kerja yang di dapat. Untuk *Managerial Characteristic* karyawan Perusahaan Pertelevisian di Jakarta Selatan belum cukup mendapatkan dukungan dan kepercayaan dari pimpinan yang layak dan etis untuk diterapkan. Selanjutnya, untuk *Work Characteristic* karyawan cukup memiliki wewenang dalam menentukan tugas yang harus dilakukan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi yang dapat diterapkan oleh Perusahaan Pertelevisian di Jakarta Selatan untuk meningkatkan dan mempertahankan *Psychological Well-Being* dengan memperbanyak bersyukur yang lebih mendalam tentang pekerjaan dari setiap

bidang dan lebih mengasah diri. Untuk meningkatkan dan mempertahankan Job Performance dapat memberikan pelatihan atau pengembangan dan memberikan feedback untuk para karyawan. Lalu untuk meningkatkan *Managerial Characteristic* manager harus selalu memberi dukungan dan kepercayaan kepada setiap karyawan agar terciptanya hasil kerja yang efektif. Dalam meningkatkan *Work Characteristic* manager dapat memberikan motivasi yang positif, serta penghargaan dalam mengapresiasi pencapaian karyawan. Melalui implikasi manajerial ini diharapkan dapat menjadi sarana terhadap peningkatan Job Performance karyawan di tempat kerja.

Keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu penelitian hanya dilakukan terhadap karyawan di NET.TV dan SCTV. Saran untuk penelitian selanjutnya yaitu: Diharapkan dapat meneliti perusahaan pertelevisian lain selain di Jakarta Selatan, diharapkan menggunakan responden yang lebih banyak sehingga dapat memperoleh data yang lebih akurat, diharapkan menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi *Job Performance* seperti *Psychological Well-Being*.

## 5. REFERENSI

- Afandi. (2018). *Overview Of Human Resource Management In Islamic Economics*. 2(5). <https://doi.org/10.38035/Dijefa.V2i5>
- Asbari, M., Hidayat, D., & Purwanto, A. (2021). *International Journal Of Social And Management Studies (Ijosmas) Managing Employee Performance: From Leadership To Readiness For Change*. <http://www.ijosmas.org>
- Ashara, E., Hasanah, K., & Sari, O. (2022). *Simba Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi 4 Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi (Simba) 4 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pgri Madiun*.
- Bentley, T. A., Teo, S. T. T., Mcleod, L., Tan, F., Bosua, R., & Gloet, M. (2016). The Role Of Organisational Support In Teleworker Wellbeing: A Socio-Technical Systems Approach. *Applied Ergonomics*, 52, 207–215. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2015.07.019>
- Budi Setia Baskara, Iis Farida Zein, Dian Anggraeni, Asep Ikhwan Awaluddin, & Teddy Suryana. (2022). *Kepuasan Kerja Pendidik Profesional Dalam Perspektif Psikologi Job Satisfaction Of Professional Educators In Psychological Perspective*. <https://jer.or.id/index.php/jer/article/view/29/28>.
- Bysted, R. (2013). Innovative Employee Behaviour: The Moderating Effects Of Mental Involvement And Job Satisfaction On Contextual Variables. *European Journal Of Innovation Management*, 16(3), 268–284. <https://doi.org/10.1108/Ejim-09-2011-0069>
- Clausen, T., Pedersen, L. R. M., Andersen, M. F., Theorell, T., & Madsen, I. E. H. (2022). Job Autonomy And Psychological Well-Being: A Linear Or A Non-Linear Association? *European*

- Journal Of Work And Organizational Psychology*, 31(3), 395–405.  
<https://doi.org/10.1080/1359432x.2021.1972973>
- Dare, P., Mcleod, M., Norman, & A. (2022). “I Can’t See An End In Sight.” How The Covid-19 Pandemic May Influence Suicide Risk: A Qualitative Study. *Crisis*.  
<https://doi.org/10.1027/0227-5910/A000877>
- Deloitte. (2020). *Re-Architecting Work Models Four Future Worlds Of Work*.
- Eliyana, A., Ma’arif, S., & Muzakki. (2019). Job Satisfaction And Organizational Commitment Effect In The Transformational Leadership Towards Employee Performance. *European Research On Management And Business Economics*, 25(3), 144–150.  
<https://doi.org/10.1016/j.leden.2019.05.001>
- Emilisa, N., Putra, D. P., & Yudhaputri, E. A. (2018). Perceived External Prestige, Deviant Workplace Behavior Dan Job Satisfaction Pada Karyawan Industri Otomotif Di Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 11(2), 247–262.  
<https://doi.org/10.25105/jmpj.v11i2.2959>
- Golden, T. D., & Gajendran, R. S. (2019). Unpacking The Role Of A Telecommuter’s Job In Their Performance: Examining Job Complexity, Problem Solving, Interdependence, And Social Support. *Journal Of Business And Psychology*, 34(1), 55–69.  
<https://doi.org/10.1007/S10869-018-9530-4>
- Guzzo, R. F., Abbott, J., & Lee, M. (2022). How Csr And Well-Being Affect Work-Related Outcomes: A Hospitality Industry Perspective. *International Journal Of Contemporary Hospitality Management*, 34(4), 1470–1490.  
<https://doi.org/10.1108/Ijchm-06-2021-0754>
- Iskandar, H., Hayati, D. N., Ulum, R. B., Yudhanegara, D., Studi, P., Industri, T., Tinggi, S., Wastukencana, T., & Id, A. (2021). *Presence Technology System Of Textile Production Worker In Pandemic Context With Hybrid Model Tam-Ahp*.
- Jamal, M. T., Anwar, I., Khan, N. A., & Saleem, I. (2021). Work During Covid-19: Assessing The Influence Of Job Demands And Resources On Practical And Psychological Outcomes For Employees. *Asia-Pacific Journal Of Business Administration*, 13(3), 293–319.  
<https://doi.org/10.1108/Apjba-05-2020-0149>
- Jena, L. K., Pradhan, S., & Panigrahy, N. P. (2018). Pursuit Of Organisational Trust: Role Of Employee Engagement, Psychological Well-Being And Transformational Leadership. *Asia Pacific Management Review*, 23(3), 227–234.  
<https://doi.org/10.1016/J.Apmrv.2017.11.001>

- Kadek Ayu Mas Yoca Hapsari Pariartha, N., Chusna Az Zahra, A., Trizka Anggini, C., & Eva, N. (2022). Peran Forgiveness Dan Dukungan Sosial Terhadap Kesejahteraan Psikologis Pada Perempuan Penyintas Kekerasan Dalam Hubungan Pacaran The Role Of Forgiveness And Social Support On Psychological Well Being Among Women In Dating Violence. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 2022(2), 130–143.
- Kong, H., Jiang, X., Chan, W., & Zhou, X. (2018). Job Satisfaction Research In The Field Of Hospitality And Tourism. *International Journal Of Contemporary Hospitality Management*, 30(5), 2178–2194. <https://doi.org/10.1108/Ijchm-09-2016-0525>
- Kossek, E. E., & Thompson, R. J. (2016). *Workplace Flexibility: Integrating Employer And Employee Perspectives To Close The Research-Practice Implementation Gap*.
- Kundi, Y. M., Aboramadan, M., Elhamalawi, E. M. I., & Shahid, S. (2020). Employee Psychological Well-Being And Job Performance: Exploring Mediating And Moderating Mechanisms. *International Journal Of Organizational Analysis*, 29(3), 736–754. <https://doi.org/10.1108/Ijoa-05-2020-2204>
- Mappamiring, M., Akob, M., & Putra, A. H. P. K. (2020). What Millennial Workers Want? Turnover Or Intention To Stay In Company. *Journal Of Asian Finance, Economics And Business*, 7(5), 237–248. <https://doi.org/10.13106/Jafeb.2020.Vol7.No5.237>
- Nainggolan, N. T., Lie, D., Nainggolan, L. E., & Id Stie, N. A. (2021). Analysis Of The Effects Of Work Discipline And Individual Characteristics On Employee Performance Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Komputer Indonesia Bandung. In *Jurisma: Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen* (Vol. 11, Issue 1).
- Nash, M., & Churchill, B. (2020). Caring During Covid-19: A Gendered Analysis Of Australian University Responses To Managing Remote Working And Caring Responsibilities. *Gender, Work And Organization*, 27(5), 833–846. <https://doi.org/10.1111/Gwao.12484>
- Natasha, G., & Ruswanti, E. (2022). <https://publish.ojs-indonesia.com/index.php/Sinomika> 533 The Effect Of Job Stress, Job Satisfaction, And Organizational Commitment On Intention To Change Jobs. *Sinomika Journal | Volume*, 1(3). <https://doi.org/10.54443/Sinomika.V1i3.302>
- Nazmul Huda, M., Abdus Sabur, M., Abu Sina, M., & Mizanoor Rahman, M. (2021). Factors Hold

- Key To Job Satisfaction Of The Human Resources: A Study On Titas Gas Transmission & Distribution Company Limited. *American Journal Of Operations Management And Information Systems*, 6(2), 21. <https://doi.org/10.11648/J.Ajomis.20210602.12>
- Nguyen, T. M., Malik, A., & Budhwar, P. (2022). Knowledge Hiding In Organizational Crisis: The Moderating Role Of Leadership. *Journal Of Business Research*, 139, 161–172. <https://doi.org/10.1016/J.Jbusres.2021.09.026>
- Putra, R. B., & Fitri, H. (2021). *Literature Review: Model Pengukuran Kinerja Dosen Dan Organizational Citizenship Behavior Berdasarkan Karakteristik Individu, Budaya Kerja Dan Perilaku Individu*. 2(4). <https://doi.org/10.31933/Jimt.V2i4>
- Rafiq, A., Ghayas, M. M., Bhutto, S. A., & Devi, A. (2022). Mediating Effect Of Trust In Leader Between Transformational Leadership And Job Satisfaction. In *Kasbit Business Journal* (Vol. 15, Issue 1).
- Robbins, & S.P. (2012). *Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerjaterhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat*. 2(1), 2018–2054.
- Satwika, P. A., & F. Himam. (2014). Creative Self-Efficacy Sebagai Moderator Dalam Pengaruh Job Autonomy Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Karyawan Startup. *Sibatik Journal | Volume, 1*(8). <https://doi.org/10.54443/Sibatik.V1i8.210>
- Susanty, A., & Miradipta, R. (2013). Employee's Job Performance: The Effect Of Attitude Toward Works, Organizational Commitment, And Job Satisfaction. *Jurnal Teknik Industri*, 15(1). <https://doi.org/10.9744/Jti.15.1.13-24>
- Weijing, C., S. Wei, & Z. Shuliang. (2013). Entrepreneurial Leadership Moderating High Performance Work System And Employee Creativity On Employee Performance. *Cogent Business And Management*, 6(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2019.1697512>
- Winarti. (2016). Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Lingkungan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawn Pasca Merger Bank Syariah Indonesia Siti Indah Purwaning Yuwana. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(12).
- Ximenes, M., Supartha, W. G., Manuati Dewi, I. G. A., & Sintaasih, D. K. (2019). Entrepreneurial Leadership Moderating High Performance Work System And Employee Creativity On Employee

Performance. *Cogent Business And Management*, 6(1).  
<https://doi.org/10.1080/23311975.2019.1697512>

Yana Siregar, L., & Ikhsan Harahap, M. (2022). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sumut Kcp Aksara Medan*.  
<https://transpublika.co.id/Ojs/Index.php/Transekonomika>

