

BAB II

KAJIAN LITERATUR

Pada bab ini akan dibahas tentang kajian pustaka induktif dan deduktif yang berkaitan dengan topik penelitian. Kajian induktif adalah kajian literatur yang mendapatkan informasi dari artikel-artikel, sedangkan kajian deduktif mendapatkan informasi atau bahan dari buku teks atau bahan, majalah, koran, dan lain-lain yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Dalam bab ini akan dibagi menjadi beberapa sub bab yaitu pendahuluan, kajian literatur penelitian terdahulu, background teori, konseptual model dan kesimpulan.

2.1 Pendahuluan

Dalam penelitian ini digunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR) dalam menyusun kajian literatur. SLR merupakan suatu metode penelitian untuk melakukan identifikasi, evaluasi dan interpretasi, terhadap semua hasil penelitian yang relevan terkait pertanyaan penelitian tertentu, topik tertentu, atau fenomena yang menjadi perhatian (Kitchenham , 2004).

SLR menggunakan artikel-artikel yang digunakan dalam kurun waktu 5 tahun terbaru yaitu tahun 2013 sampai tahun 2018 dan juga didukung dengan artikel-artikel yang terkait yang lain diluar kurun waktu tersebut. Adapun tatanan jurnal dalam SLR adalah 22,5 % berasal dari Emerald Insight, 66,1 % dari Google Scholar, 9 % dari Buku, 16 % dari *American Pshychological Association*. Tabel dibawah ini merupakan artikel yang digunakan dalam pencarian variabel kinerja dan variabel 5S untuk membangun konseptual model yang terdiri dari :

Tabel 2. 1 Tabel SLR

No	Title	Author	Year	Publisher	Index
1	Work characteristics and work performance of knowledge workers	Tomislav Hernaus, & Josip Mikulić	2014	Emerald Insight	Q3
2	From psychosocial working environment to good performance: the role of work engagement	Jurgita Lazauskaite-Zabielske, Ieva Urbanaviciute, Rita Rekasiute Balsiene,	2018	Emerald Insight	Q3
3	The mediating effect of work motivation on the influence of job design and organizational culture against HR performance	Muhammad Al-Musadieq, Nurjannah, Kusdi Raharjo, Solimun, Adji Achmad Rinaldo Fernandes,	2018	Emerald Insight	Q3
4	Impact of organizational citizenship behavior on job performance in Indian healthcare industries: The mediating role of social capital	Eeman Basu, Rabindra Kumar Pradhan, Hare Ram Tewari,	2017	Emerald Insight	Q2
5	Play hard, work hard: Fun at work and job performance	Erin R. Fluegge-Woolf	2014	Emerald Insight	Q2

No	Title	Author	Year	Publisher	Index
6	The organizational performance of housing developers in Peninsular Malaysia	Ismael Abu Jarad Nor'Aini Yusof Mohd Wira Mohd Shafiei	2010	Emerald Insight	Q3
7	Creating and sustaining the high performance organization	Keith Owen Mundy Will Guild Robert Guild	2001	Emerald Insight	-
8	Pengaruh motivasi terhadap performansi kerja karyawan	Muhammad Hertanto Putra, Rinandita Wikansari	2017	ResearchGate	-
9	Pengaruh Intensif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Karyawan Cv Suka Alam	Koko Happy Anggriawan, Djamhur Hamid, M. Djudi Mukzam	2015	Google Scholar	-
10	Penerapan budaya kerja 5S dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan	Wahyudi	2017	Google Scholar	-
Variabel/Indikator 5S					
11	Rancangan perbaikan metode kerja berdasarkan studi gerakan dan 5S pada stasiun kerja pengesolan	Anindya Puspaningrum, Ir. Eri Achiraeniwati, ST.MM, dan Ir. Yanti Sri	2018	Google Scholar	-

No	Title	Author	Year	Publisher	Index
12	Faktor-faktor yang berhubungan dengan praktik 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke) pada mekanik bengkel sepeda motor x kota semarang	Rima Septaviani	2012	Google Scholar	-

2.2 Kajian Terdahulu

Kajian tentang performansi kerja perlu dilakukan untuk mengetahui hasil kerja atau kinerja dari fungsi suatu pekerjaan. Kajian performansi yang dimaksud yaitu mencari faktor-faktor yang mempengaruhi performansi kerja karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi performansi kerja dapat dilihat dari sudut pandang faktor individu dan faktor situasional. Menurut Lazauskaite-Zabielske et al.,(2018) menyatakan bahwa performansi kerja dipengaruhi oleh sumber daya kerja dan sumber daya manusia. Sumber daya kerja seperti otonomi, *feedback*, dukungan sosial, dan kesempatan untuk berkembang yang ada dilingkungan kerja serta didukung dengan sikap optimis dan *self-efficacy* dari pekerja dapat meningkatkan performansi kerja.

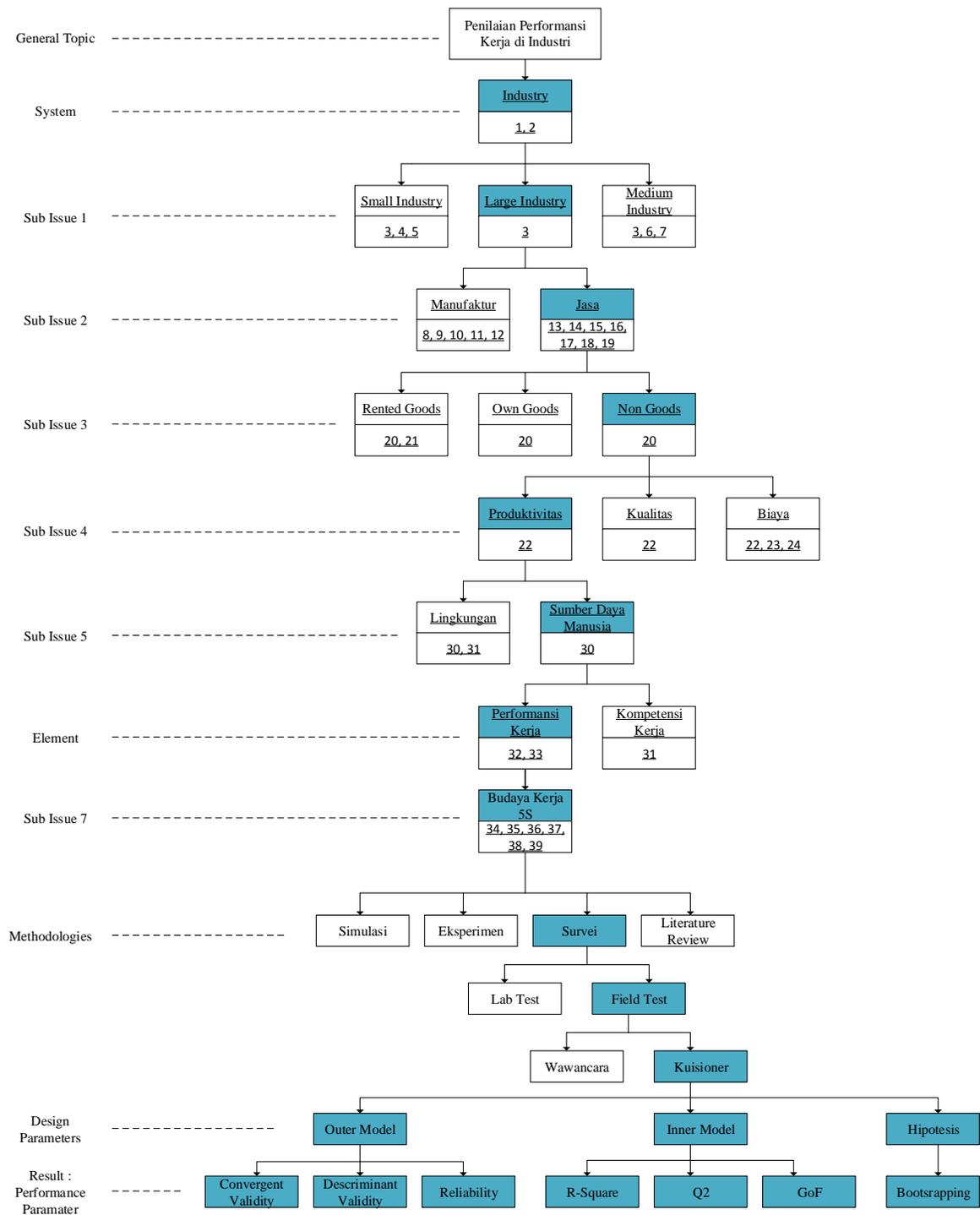
Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Al-Musadieg (2018) membahas terkait desain kerja dan budaya organisasi dapat mempengaruhi motivasi kerja dan nantinya dapat mempengaruhi performansi kerja. Contohnya pada suatu perusahaan menerapkan desain kerja terstruktur dan menerapkan budaya organisasi yang baik akan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan sehingga performansi kerja karyawan meningkat.

Penelitian mengenai pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap performansi kerja yang dilakukan Basu, et al., (2017) Tujuan dari penelitian ini untuk

mengetahui hubungan antara *organizational citizenship behavior* terhadap performansi kerja serta menguji peran modal sosial sebagai mediator hubungan pengaruh *organizational citizenship behavior* dan performansi kerja. Hasil dari penelitian ini adalah *organizational citizenship behavior* mempengaruhi performansi kerja serta modal sosial sebagai mediator mempengaruhi antara *organizational citizenship behavior* dan performansi kerja.

Berdasarkan kajian literatur yang telah dilakukan penelitian ini memiliki tingkat kebaharuan yang dapat dipertanggung jawabkan. Penelitian yang akan dilakukan memiliki fokus terhadap industri jasa pada bidang kesehatan yang telah menerapkan budaya kerja 5S yang salah satunya yaitu Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta. Industri jasa yang menerapkan konsep 5S diharapkan dapat meningkatkan performansi kerja karyawan, oleh karena itu kajian penelitian mengenai hubungan penerapan budaya kerja 5S, terhadap kinerja karyawan belum pernah dilakukan

Berdasarkan kajian literatur yang digunakan, selanjutnya dibuat *CK-Chart* yang dibuat terstruktur untuk memudahkan dalam memahami kajian terdahulu. Berikut gambar 2.1 mengenai *CK-Chart* yang digunakan dalam penelitian ini :



Gambar 2. 1 CK-Chart Planning and Tools

2.2.1 Penjelasan *CK-Chart*

Berdasarkan gambar *CK-Chart* yang telah dibuat (2.1) *General Topic* pada penelitian ini adalah Penilaian Performansi Kerja di industri. *System* pada *CK-Chart* diatas menunjukkan ruang lingkup penelitian yang berfokus pada permasalahan yang akan diselesaikan. Pada penelitian ini *System* yang akan difokuskan yaitu Industri. *Sub issue* pada penelitian terdiri dari 6 *sub issue*. Dimana *sub issue* 1 pada penelitian ini memaparkan mengenai kategori industri yaitu, Industri Kecil, Sedang dan Besar. Berdasarkan pemaparan *sub issue* 1 diatas, penelitian ini berfokus pada Industri Besar. Kemudian pada *sub issue* 2 terdiri dari Manufaktur dan Jasa. Jasa yang menjadi fokus penelitian. Selanjutnya pada *sub issue* 3 memaparkan jenis jenis jasa yaitu Rented goods, Own goods dan Non goods, dimana Non goods yang menjadi fokus penelitian. *Sub issue* 4 memaparkan mengenai hal hal yang menjadi prioritas dalam menjalankan industri jasa yaitu, Produktivitas, Kualitas dan Biaya, dimana yang menjadi fokus penelitian adalah Produktivitas. Selanjutnya pada *sub issue* 5 menyebutkan faktor-faktor yang mendukung Produktivitas yaitu Sumber Daya Manusia dan Lingkungan, yang menjadi fokus penelitian ini yaitu Sumber Daya Manusia. Pada *sub issue* 6 terdapat Kompetensi Kerja dan Performansi Kerja. Performansi Kerja yang menjadi fokus penelitian pada *sub issue* 6. Adapun terdapat 1 *sub system/element* yang menjadi fokus pada penelitian ini yaitu Budaya Kerja 5S. Kemudian metode yang akan digunakan pada penelitian ini yaitu *Survey* yang dilakukan *Field Test* atau studi lapangan dengan menggunakan kuesioner untuk memperoleh data . Berdasarkan hasil *CK-Chart*, maka diperoleh pembaharuan (*novelty*) berupa pengaruh penerapan budaya 5S terhadap kinerja karyawan yang ada pada suatu industri jasa.

2.3 Landasan Teori

2.3.1 Industri

Industri merupakan kegiatan megolah atau memproses bahan mentah maupun barang setengah jadi menjadi barang jadi dan memiliki nilai tambah agar lebih bermanfaat. Industri dibagi menjadi 3 kategori yaitu *small scale industry*, *medium scale industry*, dan *large scale*

industry kategori tersebut didasarkan pada jumlah pekerja yang ada (Karim, 2011). Jumlah pekerja yang masuk dalam kategori *Small scale industry* yaitu memiliki kurang dari 50 pekerja, *medium scale industry* memiliki antara 51 sampai 150 pekerja, sedangkan kategori *large scale industry* memiliki lebih dari 151 pekerja.

2.3.2 Industri Jasa

Menurut Hofacker (1998) Industri jasa merupakan industri yang bergerak dalam bidang jasa atau pelayanan. Ada tiga kategori jasa yaitu :

1. *Rented goods service* yaitu konsumen menyewa atau menggunakan produk-produk tertentu dengan tarif harga tertentu dan dalam jangka waktu tertentu.
2. *Owned goods service* yaitu produk yang dimiliki konsumen direparasi dan dipelihara oleh perusahaan jasa. Contohnya jasa pencucian mobil, jasa reparasi arloji.
3. *Non goods service* jasa personal bersifat *intangibile* (tidak berbentuk produk fisik) ditawarkan kepada pelanggan. Contohnya rumah sakit, hotel, ekspedisi, bank. (Hofacker, 1998)

2.3.3 Produktivitas

Produktivitas merupakan istilah yang digunakan untuk mengukur efisiensi proses produksi dalam mengubah input berupa sumber daya yang digunakan menjadi output berupa produk atau pendapatan yang dihasilkan (Yalley & Sekhon, 2014) Ukuran produktivitas diperoleh dari rasio antara output terhadap input yang digunakan dalam proses produksi (Palvalin, et al., 2017). Produktivitas yang tinggi berarti dapat melakukan pekerjaan dalam waktu singkat dengan sumber daya yang sedikit namun tidak mengurangi kualitas yang telah ditentukan. Produktivitas dapat dilihat dari kepuasan pelanggan, loyalitas karyawan, semangat kerja dan kepuasan kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas yaitu *financial, technology, human resources development, materials, value and goals* (Prakash, et al., 2017)

Faktor-faktor tersebut yang mempengaruhi tingkat produktivitas suatu perusahaan. Human resource merupakan faktor yang utama dalam peningkatan produktivitas karena dalam menjalankan manajemen perusahaan sangat berhubungan dengan kegiatan yang dijalankan oleh manusia sehingga produktivitas perusahaan dipengaruhi oleh kemampuan sikap dan pola pikir manusia.

2.3.4 Sumber Daya Manusia

Faktor penting yang mempengaruhi peningkatan produktivitas perusahaan yaitu sumber daya manusia. Dalam sumber daya manusia terdapat *stakeholder* seperti *employee*, *customers*, *investors*, dan *communitie* (Ingham & Ulrich, 2016). Salah satu pemegang peranan penting pada perusahaan yaitu *Employee* (karyawan). Jika produktivitas pekerja meningkat maka dapat berpengaruh terhadap performansi kerja dalam mencapai tujuan perusahaan.

2.3.5 Performansi Kerja

Peformansi atau kinerja memiliki definisi yang luas, secara garis besar performansi adalah kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien dan efektif. Faktor-faktor yang mempengaruhi performansi suatu organisasi terbagi menjadi dua jenis yaitu faktor yang berhubungan dengan eksternal seperti karakteristik industri dimana organisasi tersebut bergerak dan faktor yang berhubungan dengan paradigma perilaku dan sosial seperti gaya kepemimpinan dan lingkungan, budaya organisasi, desain pekerjaan, model motivasi, dan kebijakan sumber daya manusia (Jarad, et al., 2010).

Performansi merupakan tingkat kemampuan organisasi dalam upaya mencapai tujuan dan upaya menjaga keberlangsungan organisasi melalui sumberdaya yang bernilai.

2.3.6 Budaya Kerja 5S

Budaya kerja 5S merupakan teknik perbaikan berkelanjutan dari Jepang untuk memperbaiki aspek produktivitas, efisiensi optimalisasi biaya dan pengurangan *waste* pada sebuah perusahaan atau organisasi (Randhawa & Ahuja, 2017). Menurut Randhawa dan Ahuja (2017) Elemen yang terdapat pada 5S diantaranya yaitu:

1. *Seiri* yaitu ringkas dengan cara memilah barang yang masih diperlukan untuk disimpan dan membuang barang-barang yang sudah tidak terpakai. Untuk dapat mewujudkan prinsip *Seiri* dibutuhkan kedisiplinan. Tujuan dari penerapan *Seiri* yaitu untuk mengefisienkan tempat kerja dari barang-barang yang tidak bermanfaat.
2. *Seiton* yaitu rapi dengan cara menata dan menempatkan barang-barang yang berguna secara rapih dan teratur serta diberi indikasi atau penjelasan tentang tempat, nama barang dan berapa banyak barang yang ada agar pada saat akan digunakan barang tersebut mudah dan cepat diakses. Prinsip *Seiton* mengurangi pemborosan gerakan mondar mandir.
3. *Seiso* yaitu resik dengan cara membersihkan barang yang telah ditata, tempat kerja serta lingkungan agar tidak kotor. Sebisa mungkin tempat kerja dibuat bersih agar lingkungan kerja sehat dan dapat meningkatkan motivasi kerja.
4. *Seiketsu* yaitu rawat dengan cara menjaga lingkungan yang telah rapi dan bersih menjadi suatu standar kerja Keadaan yang telah dicapai dalam proses *Seiri*, *Seiton* dan *Seiso* harus distandarisasi. Standar-standar ini harus mudah dipahami, diimplementasikan ke seluruh anggota organisasi, dan diperiksa secara teratur dan berkala.
5. *Shitsuke* yaitu rajin dengan cara penyadaran diri akan etika kerja seperti disiplin pada standar, saling menghormati, malu melakukan pelanggaran, dan senang melakukan perbaikan.

Penerapan 5S pada perusahaan adalah usaha perbaikan berkelanjutan untuk memaksimalkan efektivitas efisiensi kerja dan performansi dengan meminimalkan biaya . 5S membutuhkan komitmen yang tinggi dari level organisasi yang paling tinggi hingga level

yang paling bawah karena ini adalah alat perbaikan berbasis tim yang bertujuan untuk menyempurnakan dan mengurangi *waste* pada lokasi kerja (Gupta & Jain, 2015).

Membudayakan 5S dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik, sebagai alat kontrol manajemen, dan dapat meningkatkan perilaku positif karyawan.

2.3.7 SEM-PLS

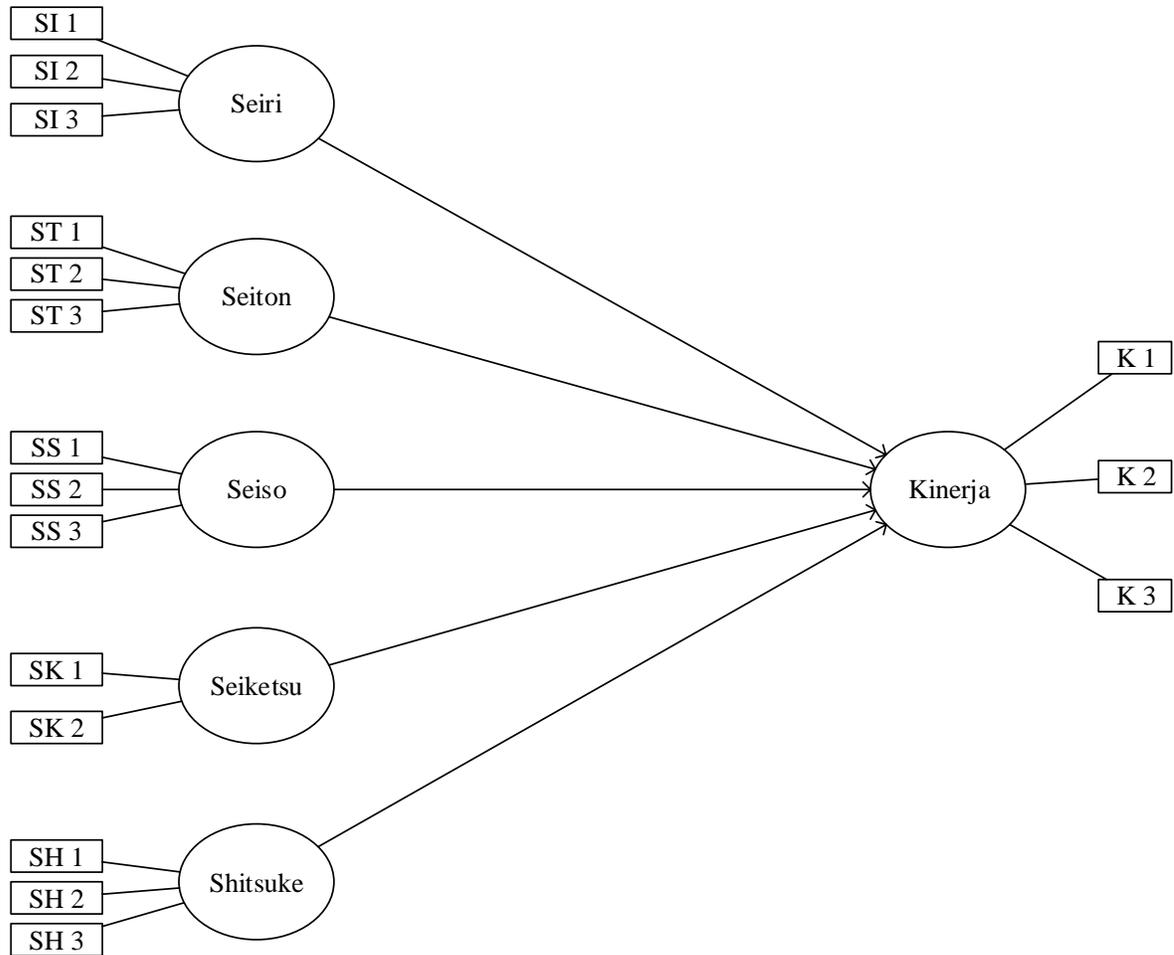
SEM menggunakan PLS terdiri atas tiga komponen, yaitu model struktural, model pengukuran, dan skema pembobotan. Tujuan utama menggunakan SEM dengan PLS adalah memaksimalkan varian variabel laten tergantung (endogenous) yang dijelaskan terhadap variabel dependen yang ada (Jonathan & Umi, 2015). Menurut Hair et al., (2017), hasil yang harus diperhatikan dalam uji menggunakan SEM-PLS antara lain:

1. Nilai *loading* indikator > 0.7 .
2. Nilai *composite reliability* > 0.6 .
3. Nilai validitas *konvergen* > 0.5 .

SEM-PLS merupakan alternatif dari analisis SEM, dengan data yang digunakan tidak berdistribusi normal. Penggunaan SEM-PLS tidak seketat SEM, karena data SEM-PLS tidak harus berdistribusi normal, sedangkan SEM harus berdistribusi normal. Namun terdapat beberapa kelemahan SEM-PLS menurut (Gye-Soo, 2016) antara lain:

1. Koefisien jalur struktural harus bernilai tinggi jika ukuran sampel kecil.
2. Akan terjadi masalah multikolinieritas apabila tidak ditangani secara baik dan benar.
3. Tidak dapat memodelkan korelasi yang tidak terarah, karena panah didalam modelnya berbentuk kepala tunggal (searah).
4. Kurang lengkapnya konsistensi dalam skor pada variabel yang terpendam dapat menyebabkan bias terhadap estimasi komponen, pembebanan dan koefisien jalur.

2.4 Konseptual Model



Gambar 2. 2 Konseptual Model Awal Penelitian

2.4.1 Penjelasan Konseptual Model

Pada sub bab ini membahas tentang penjelasan konseptual model yang dibangun dari beberapa variabel dan indikator yang diperoleh dari artikel-artikel yang berkaitan dengan penelitian ini agar masalah yang akan diteliti mudah untuk dipahami. Penelitian ini membahas tentang pengaruh penerapan 5S (*Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke*) terhadap kinerja karyawan dirumah sakit seperti gambar 2.3.

Kinerja merupakan hasil kerja seorang pekerja dalam melaksanakan tugas sesuai dengan target yang ditentukan (Anggriawan, et al., 2015). Perusahaan dituntut harus memiliki karyawan yang berkualitas agar mampu menghasilkan kinerja yang baik, sehingga berdampak pada kualitas perusahaan itu sendiri. Kinerja yang baik tidak hanya semata-mata berasal dari dalam diri pekerja akan tetapi dapat dibentuk dari pembiasaan atau budaya kerja yang diterapkan pada perusahaan.

Budaya kerja merupakan nilai dan usaha yang dilakukan oleh seluruh anggota organisasi yang memberikan pemahaman mengenai pedoman perilaku guna mencapai tujuan yang telah ditentukan (Bagia, et al., 2016). Salah satu budaya kerja yang paling mendasar yaitu 5S (*Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke*). 5S adalah upaya kegiatan yang dilakukan untuk menata area kerja, sehingga karyawan merasa lebih produktif dalam melaksanakan tugas.

Seiri atau ringkas merupakan kegiatan memilah barang yang diperlukan dan yang tidak diperlukan. Usaha yang perlu dilakukan yaitu dengan cara membuat daftar nama barang maupun alat yang ada di area kerja, serta memilih barang mana yang masih digunakan dan barang yang sudah tidak digunakan untuk dibuang. Hal ini dapat membuat pekerja dan area kerja menjadi lebih efektif dalam melakukan pekerjaan dan dapat meningkatkan kinerja (Wahyudi, 2017). Dari penjelasan tersebut didapatkan hipotesis berikut:

H1: *Seiri* (Ringkas) berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Seiton atau Rapi merupakan kegiatan penataan dengan cara menentukan tempat penyimpanan barang dengan memperhatikan efisiensi, keamanan dan cara penyimpanan yang optimal. Dari penerapan kegiatan penataan diharapkan pekerja tidak merasa lelah dan dapat menghemat waktu pencarian barang sehingga hal ini dapat meningkatkan kinerja (Wahyudi, 2017). Dari penjelasan tersebut didapatkan hipotesis berikut:

H2: *Seiton* (Rapi) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Seiso atau Resik merupakan kegiatan pembersihan barang atau alat yang ada di tempat kerja. Pembersihan juga merupakan bentuk komitmen untuk bertanggung jawab dalam segala aspek untuk memastikan barang maupun alat di area kerja dalam kondisi baik. Kondisi membersihkan dapat dilakukan secara rutin dan terus menerus. Area kerja yang bersih membuat pekerja merasa nyaman sehingga dapat meningkatkan kinerja (Wahyudi, 2017). Dari penjelasan tersebut didapatkan hipotesis berikut:

H3: *Seiso* (Resik) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Seiketsu atau Rawat merupakan kegiatan pemantapan dan pengulangan dalam melaksanakan 3S sebelumnya agar dapat berjalan secara berkesinambungan sehingga menciptakan area kerja yang teratur dan dapat berpengaruh terhadap kinerja (Wahyudi, 2017). Dari penjelasan tersebut didapatkan hipotesis sebagai berikut:

H4: *Seiketsu* (Rawat) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Shitsuke atau Rajin merupakan kegiatan pembiasaan dalam melakukan hal positif seperti halnya dengan menjaga area kerja. Membiasakan melakukan kegiatan 5S dapat berpengaruh terhadap kinerja (Wahyudi, 2017). Dari penjelasan tersebut didapatkan hipotesis sebagai berikut:

H5: *Shitsuke* berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan konseptual model pada Gambar 2.3 diatas dapat diidentifikasi indikator masing-masing variabel yang digunakan pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2.1 dibawah ini:

Tabel 2. 2 Identifikasi Variabel

No.	Variabel	Jenis Variabel	Indikator	Kode	Sumber
1	<i>Seiri</i> (Ringkas)	Variabel Independen	Pencatatan Barang	SI1	(Kartika & Hastuti, 2011)
			Pemilahan Barang	SI2	(Puspaningrum, et al., 2018)
			Metode Penyimpanan	SI 3	(Kartika & Hastuti, 2011)
2	<i>Seiton</i> (Rapi)	Variabel Independen	Tempat Penyimpanan	ST1	(Kartika & Hastuti, 2011)
			Label Penyimpanan	ST2	
			<i>Inventory</i>	ST3	
3	<i>Seiso</i> (Resik)	Variabel Independen	Tanggung Jawab Kebersihan	SS1	(Kartika & Hastuti, 2011)
			Pembersihan Alat Bahan	SS2	
			Menjaga Area Kerja	SS3	
4	<i>Seiketsu</i> (Rawat)	Variabel Independen	Pemeliharaan 3R Pertama	SK1	(Puspaningrum, et al., 2018)
			Pengecekan Penyimpanan Peralatan	SK2	(Kartika & Hastuti, 2011)

No.	Variabel	Jenis Variabel	Indikator	Kode	Sumber
5	<i>Shitsuke</i> (Rajin)	Variabel Independen	Kegiatan Rutin	SH1	(Kartika & Hastuti, 2011)
			Disiplin	SH2	
			Perbaikan	SH3	
6	Kinerja	Variabel Dependen	Kualitas	K1	(Anggriawan, et al., 2015)
			<i>Teamwork</i>	K2	(Evita, et al., 2017)
			Ketepatan Waktu	K3	(Anggriawan, et al., 2015)

Berdasarkan Tabel 2.1 diatas terdapat dua jenis variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen adalah yang mempengaruhi dan variabel dependen adalah yang dipengaruhi. Pada penelitian ini yang merupakan variabel independen yaitu *Seiri, Seiso, Seiton, Seiketsu dan Shitsuke*. Sementara Kinerja merupakan variabel dependen. Berikut ini merupakan definisi dari variabel yang digunakan yaitu:

Tabel 2. 3 Definisi Variabel

Variabel	Definisi Variabel
<i>Seiri</i>	Memilah dan menyingkirkan barang yang sudah tidak digunakan pada area kerja
<i>Seiton</i>	Menempatkan barang pada tempat tertentu
<i>Seiso</i>	Membersihkan segala sesuatu
<i>Seiketsu</i>	Melestarikan kondisi yang sudah ringkas-rapi-bersih diarea kerja

	Menjaga area kerja secara terus menerus dan berkesinambungan agar tetap
<i>Sheitsuke</i>	stabil
	Hasil atau tingkat keberhasilan seorang karyawan secara keseluruhan dalam
Kinerja	jangka waktu tertentu didalam melaksanakan tugas

2.5 Kesimpulan

Berdasarkan kajian literatur induktif dan deduktif maka dapat disimpulkan bahwa kajian terbaru (*novelty*) sesuai dengan konseptual model pada Gambar 2.3.