

ANALISIS KINERJA PEGAWAI DITINJAU DARI ASPEK PENEMPATAN DAN KONFLIK INTERNAL

Tarwijo¹, Moh. Sutoro², Mukrodi³

Universitas Pamulang, Banten

dosen01476@unpam.ac.id¹, dosen01475@unpam.ac.id², dosen00560@unpam.ac.id³

Submitted: 11th Sep 2020/ **Edited:** 10th Dec 2020/ **Issued:** 01st Jan 2021

Cited on: Tarwijo, T., Sutoro, M., & Mukrodi, M. (2021). ANALISIS KINERJA PEGAWAI DITINJAU DARI ASPEK PENEMPATAN DAN KONFLIK INTERNAL. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(1), 200-210.

ABSTRACT

The organization realizes that the achievement of goals is the result of work performance and productivity. Therefore, placing employees according to their fields is imperative. In addition, reducing various confounding factors that can reduce performance is also a necessity. In fact, this study aims to gather information and describe the factors that can increase and decrease performance. Thus, a knowledge is obtained to overcome it. The research method used quantitative with a total sample size of 69. To obtain data, a number of questions (questionnaires) were asked to the respondents. The collected data were analyzed using multiple regression techniques. The results suggest that employee performance will increase significantly if there is no bully, such as conflict. This means that the factor that significantly hinders the implementation of work and has an impact on decreasing the quality of work results is conflict. Furthermore, the results of the study explained that job placement must be done correctly. This means that a good job placement has an impact on improving performance, based on the conformity aspect, namely competence and personality.

Keyword : Performance, Placement, Internal Conflict

PENDAHULUAN

Sejatinya sumber daya manusia adalah tulang punggung suatu organisasi, kenapa demikian? Peralannya, pegawaiilah yang menjadi operator di dalam menghidupkan aktivitas organisasi (Harras, Het, al., 2020). Sementara unsur lain, seperti modal, mesin dan teknologi, gedung dan peralatan kerja, adalah dimensi organisasi yang bersifat statis. Sehingga, kedudukan pegawai di dalam sebuah organisasi tidak dapat disamakan dengan unsur lain. Terlebih di era modern seperti saat ini. Tuntutan akan SDM berkualitas tidak dapat dihindari, kenapa demikian? Karena dinamika dan tantangan yang ditimbulkan era digital sangat kompleks (Cai, et, al., 2020; Abdurakhmanova, et,

al., 2020), seperti tingkat persaingan tinggi dan spekulasi pasar yang tidak menentu (Kodama, 2020). Kondisi tersebut secara otomatis memerlukan peran SDM yang handal.

Bagi Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta, memiliki pegawai berkualitas adalah mutlak. Pasalnya, Jakarta adalah ibu kota negara, sehingga tuntutan penyelenggaraan pelayanan publik harus berkualitas. Oleh karena itu, melakukan pemeliharaan, pengembangan, dan penghargaan perlu dilakukan (Wahyu & Salam, 2020). Kenapa demikian? Faktanya, kinerja tidak terjadi secara instan, diperlukan peran instansi di dalam membentuknya, misalnya dengan melihat faktor-faktor yang mempengaruhinya, di antaranya penempatan.

Dalam sebuah penelitian dikemukakan, penempatan dimaksudkan untuk memastikan suatu pekerjaan berjalan secara efektif (Sari & Sa'adah, 2019; Yunita & Saputra, 2019). Aspek efektif menjadi kata kunci di dalam penempatan kerja, kenapa demikian? Terwujudnya efektivitas kerja akan melahirkan tingkat produktivitas kerja yang tinggi, terlebih di dalam ruang lingkup pekerjaan pelayanan, mobilisasi dan akselerasi sangat diperlukan (Andi, 2020). Maka, penting menempatkan pegawai sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan, pengalaman, keterampilan, dan kepribadian, dengan demikian tujuan organisasi tercapai. Dalam sebuah penelitian dikemukakan, pada pokoknya penempatan menjadi penting karena ada peluang di dalam membentuk perilaku kerja profesional, dan keadaan tersebut akan sangat menguntungkan bagi organisasi di masa mendatang.

Selain itu, faktor konflik perlu diperhatikan. Pasalnya, konflik adalah faktor yang memiliki kecenderungan mengganggu kinerja pegawai (Kammerhoff, et, al., 2019). Artinya, instansi tidak hanya melihat faktor-faktor positif, namun harus dapat menelusuri faktor-faktor lain yang secara langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dalam hal ini faktor negatif seperti konflik. Para ahli sepakat, konflik adalah faktor non organisasi, namun dampak yang ditimbulkan konflik sangat besar terhadap semangat kerja pegawai, terlebih lingkungan kerja menjadi kurang nyaman (Kuriakose, et, al., 2019). Hal tersebut akan berdampak pada kerja sama tim kurang baik. Sementara, organisasi adalah tempat kerja, yang setiap aktivitasnya saling keterkaitan, maka kerja sama adalah jantung aktivitas di dalam organisasi.

Dalam sebuah riset dijelaskan, terjadinya konflik menyebabkan tingkat produktivitas kerja menurun, sehingga berdampak pada penurunan kinerja organisasi secara keseluruhan (McDowell, et, al., 2019). Hal ini terjadi, karena konflik menyebabkan semangat kerja sama tim terganggu. Secara operasional, pengaruh konflik berdampak nyata terhadap interaksi dan komunikasi, sehingga koordinasi pekerjaan tidak lancar.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Para ahli sepakat, kinerja adalah hasil kerja. Namun, di dalam menilai kinerja, tidak hanya melihat hasil suatu pekerjaan, akan tetapi menelusuri seluruh hal yang berkaitan dengan kinerja tersebut, di antaranya sikap, perilaku, dan kompetensi (Yasmeen, et, al., 2019). Dalam kajian manajemen, kinerja pegawai diposisikan sebagai indikator utama bagi pencapaian tujuan organisasi. Oleh karenanya, banyak perusahaan yang menerapkan standar tinggi, guna memastikan para pegawainya bekerja dengan dedikasi yang total (Villajos, et, al., 2019). Dalam sebuah penelitian dijelaskan, berkinerja atau produktif adalah tuntutan pekerjaan, maka sudah sewajarnya, seorang pegawai bersungguh-sungguh di dalam melaksanakan tugas, dan berorientasi pada hasil yang baik (Kremer, et, al., 2019).

Dalam arti luas, kinerja berbicara bagaimana tujuan-tujuan organisasi tercapai. Artinya, dalam implementasi pekerjaan kinerja melekat pada capaian-capaian rinci, seperti tercapainya target, tepat waktu dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas, teratasi masalah dengan tuntas, dan sebagainya. Secara sederhana dapat dikatakan, kinerja adalah kebaikan-kebaikan, dengannya organisasi mendapatkan keuntungan.

Penempatan Kerja

Dalam arti kerja, penempatan adalah pendelegasian tugas dan jabatan. Sederhananya penugasan dan pemberian jabatan. Dalam konteks organisasi, penempatan adalah pemberian kepercayaan atas suatu pekerjaan, karena dipandang dapat melaksanakannya (Inceoglu, et, al., 2019). Dalam suatu penelitian dijelaskan, penempatan dipandang penting, karena berkaitan dengan hal-hal teknis, dan hal tersebut memiliki dampak terhadap kinerja organisasi (Suwanto & Subyantoro, 2019).

Kaitannya dengan kinerja, penempatan memiliki pengaruh tidak langsung. Artinya, penempatan bukan faktor yang secara langsung berkaitan dengan kinerja itu sendiri. Namun, penempatan memiliki andil terhadap kinerja seorang pegawai di masa mendatang. Dalam hal ini, penempatan mempengaruhi pegawai dalam aspek kesesuaian, antara karakteristik diri, kompetensi, dan pekerjaan (Agustina, et, al., 2019). Jika, penempatan tepat, maka pegawai akan cenderung menunjukkan perilaku semangat di dalam bekerja, bahkan tingkat produktivitasnya akan terjaga.

Menariknya, penempatan yang baik dapat meningkatkan kemampuan pegawai di dalam bekerja. Kenapa demikian? Jika pekerjaan dan jabatan sepadan dengan keilmuan, kemampuan, pengalaman, dan minat maka secara alamiah akan melahirkan tingkat ketertarikan yang tinggi di dalam melaksanakan tugas tersebut, karena dipandang sesuai dengan bidangnya (Sari & Sa'adah, 2019). Hal ini secara berkelanjutan akan membentuk perilaku kerja profesional.

Konflik Internal

Konflik berarti masalah antara dua belah pihak. Dalam pengertian organisasi, konflik berarti pengganggu kinerja. Namun, dalam konteks sosial keorganisasian, konflik berarti perbedaan sikap, pandangan, dan atau tujuan. Adanya perbedaan tersebut, dan tidak ketemu kesepakatan, maka menimbulkan gesekan emosi yang berdampak kurang harmonisnya hubungan. Yang lebih buruk, konflik kerja tidak hanya berdampak pada kurang harmonisnya hubungan, namun bisa mengganggu kerja sama di dalam bekerja, sehingga dampaknya tujuan organisasi tidak tercapai dengan maksimal (Zain & Setiawati, 2019).

METODE PENELITIAN

Secara fundamental, penelitian ini merujuk pada pendekatan kuantitatif, dengan metode pembahasan penelitian asosiatif kausal. Hal ini dimaksudkan, agar dapat mengemukakan hasil penelitian yang dapat dipahami oleh pihak-pihak terkait. Subyek penelitian adalah pegawai Sudin Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta yang berjumlah 69. Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan acak sederhana. Sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert. Selanjutnya, data yang terkumpul dianalisis menggunakan statistik regresi linear berganda.

Adapun tahapan analisis terdiri dari uji persepsi responden, uji kesesuaian instrumen, uji konsistensi data penelitian, uji pra syarat regresi, uji prediksi (regresi), dan uji kontribusi.

HASIL PENELITIAN

Tanggapan responden tentang variabel penelitian

Responden mengungkapkan, kinerja sangat penting untuk ditampilkan, agar memberikan timbal balik positif, seperti mendapatkan insentif atau tunjangan. Namun, selama menjalankan tugas, faktor yang sering berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah konflik. Biasanya, konflik ini terjadi karena adanya ketidaksesuaian. Misalnya pemberian tugas yang terlalu banyak, sementara ada pegawai lain yang mendapatkan tugas lebih ringan. Kemudian, adanya perilaku saling mengandalkan. Hal ini terjadi pada pegawai lama yang kurang mengerti soal mengoperasikan teknologi. Adanya, gangguan tersebut, disadari oleh pegawai sangat mengganggu kenyamanan kerja, yang akhirnya kurang semangat dalam menjalankan tugas.

Jawaban responden tentang penempatan

Responden mengungkapkan, secara umum penempatan pegawai sudah sesuai, walau pada bagian tertentu masih ada pegawai yang belum ditempatkan sesuai kompetensinya. Masalah ini terlihat jelas dari tingkat pendidikan. Artinya, ada pegawai yang mendapatkan jabatan dengan tugas tertentu namun tidak sesuai dengan bidang keilmuan yang dimiliki, sehingga sering kali terjadi penyelesaian tugas kurang maksimal. Namun penempatan kerja dirasa sudah cukup baik, khususnya dalam aspek keterampilan. Mengingat sistem kerja saat ini lebih menggunakan perangkat teknologi, maka sudah banyak pegawai yang mahir mengoperasionalkannya, sehingga penyelesaian tugas menjadi lebih cepat dan sesuai harapan.

Jawaban responden tentang konflik internal

Responden mengungkapkan, konflik kerja dipandang cukup sering terjadi. Biasanya, terjadi konflik karena ada perbedaan terkait tujuan. Tujuan yang dimaksud adalah, bahwa setiap pegawai memiliki karakteristiknya sendiri-sendiri, sehingga dalam melaksanakan tugas memiliki caranya masing-masing, hal tersebut terjadi karena adanya kepentingan pribadi. Namun dalam kerja kelompok, sering kali pegawai tidak

dapat membedakan antara kerja tim dengan kerja sendiri, sehingga sering terjadi perbedaan cara di dalam menyelesaikan tugas.

Jawaban responden tentang kinerja

Responden mengungkapkan, kinerja pegawai di lingkungan Sudin Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta dipersepsikan baik, terutama dalam hal sikap kerja. Sikap kerja yang dimaksud adalah kepatuhan akan aturan, bekerja sesuai prosedur, dan bekerja sesuai instruksi pimpinan. Namun, kinerja pegawai dalam hal capaian kualitas belum maksimal. Umumnya terjadi dalam hal relevansi hasil kerja dengan standar maksimal. Seperti realisasi program dengan sejumlah anggaran tertentu, namun berdasarkan hasil audit tingkat serapan anggaran belum dikatakan sepadan dengan program unggulan yang direncanakan.

Analisis kualitas data

Hasil uji validitas diketahui temuan sebagai berikut:

1. Uji korelasi antar kuesioner menunjukkan indikator keterampilan memiliki nilai korelasi yang lebih besar. Artinya, dari aspek penempatan kerja, hendaknya faktor keterampilan lebih diprioritaskan, agar kinerja pegawai meningkat.
2. Uji korelasi antar kuesioner menunjukkan indikator prosedur kerja memiliki nilai korelasi yang lebih besar. Hal ini merekomendasikan agar memperjelas aturan-aturan di dalam pelaksanaan tugas. Sehingga para pegawai dapat lebih fokus di dalam menyelesaikan tugas.
3. Uji korelasi antar kuesioner menunjukkan indikator sikap memiliki nilai korelasi yang lebih besar. Artinya, hasil yang baik akan tercapai jika sikap pegawai telah sesuai dengan ketentuan dan aturan yang berlaku. Maka, hendaknya jajaran pimpinan dapat memperhatikan aspek sikap.

Analisis statistik pra uji regresi

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan temuan sebagai berikut:

1. Data berdistribusi normal, artinya data penelitian bersifat universal dan hasilnya dapat diberlakukan untuk populasi
2. Data terbebas dari asumsi multikolinieritas, artinya penempatan kerja tidak bersifat sama dengan konflik internal, sehingga layak untuk dianalisis sebagai fenomena yang berdiri sendiri.

3. Data terbebas dari asumsi autokorelasi, artinya variabel penempatan dan konflik internal merupakan variabel bebas yang memungkinkan dapat menjelaskan variabel kinerja.
4. Data bersifat linear, secara statistik menjelaskan, bahwa naik dan turunnya kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor, misalnya penempatan kerja dan konflik. Dengan kata lain, jika terjadi perubahan naik atau turun dari variabel penempatan dan konflik internal, secara langsung akan mempengaruhi naik dan turunnya kinerja.
5. Data bersifat heterogen.

Tabel 1. Uji Prediksi (Analisis Regresi)

Variabel	Nilai Regresi	Nilai Probabilitas
Nilai tetap	26,945	0,000
Penempatan kerja	0,390	0,001
Konflik internal	-0,450	0,000
Nilai simultan	0,644	0,000

Sumber: Data Penelitian, 2020

Nilai tetap kinerja

Tabel di atas mengemukakan informasi tentang realitas kinerja pegawai di lingkungan Sudin Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta. Nilai konstan sebesar 26,945 dan probabilitas 0,000, berarti kinerja pegawai tergolong sangat baik. Hal ini dapat dilihat dari ketepatan waktu pelaksanaan dan penyelesaian tugas. Namun, kekurangan kinerja masih terlihat dalam aspek pelayanan.

Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja

Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel penempatan pegawai terbukti signifikan positif dan memiliki nilai signifikan sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 ($0.001 < 0.05$) dan nilai koefisien regresi sebesar 0,390. Artinya, hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara statistik variabel penempatan pegawai berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai dengan besaran pengaruh sebesar 0.390. Dapat disimpulkan, secara matematis diperkirakan kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.390 jika variabel penempatan pegawai meningkat sebesar 1 kali, dan seterusnya.

Pengaruh konflik internal terhadap kinerja

Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel konflik internal terbukti signifikan negatif dan memiliki nilai signifikan sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). dan nilai koefisien regresi sebesar -0.450. Artinya, hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara statistik variabel konflik internal berpengaruh signifikan negatif terhadap

kinerja pegawai dengan besaran pengaruh sebesar -0.450. Dapat disimpulkan, jika konflik internal menurun atau berkurang sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,450. Namun, jika konflik internal meningkat sebesar satu satuan, maka akan menurunkan kinerja sebesar 0,450.

Pengaruh penempatan kerja dan konflik internal terhadap kinerja

Berdasarkan hasil olah data di atas diketahui, nilai kontribusi (koefisien determinasi) variabel penempatan pegawai dan konflik internal terhadap kinerja pegawai sebesar 0.644. Artinya, secara statistik temuan ini membuktikan bahwa variabel penempatan pegawai dan konflik internal mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 64,4%. Dengan kata lain, secara matematis penempatan dan konflik internal memiliki peluang meningkatkan kinerja pegawai sebesar 64,4%. Tentu angka peluang tersebut sangat besar, dan dapat dijadikan dasar keyakinan bagi para pimpinan untuk benar-benar memperhatikan penempatan pegawai dan mengendalikan konflik internal, sehingga para pegawai benar-benar mengerahkan seluruh kinerjanya guna mencapai tujuan instansi.

Lebih lanjut, diketahui nilai probabilitas simultan sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Artinya, secara statistik hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel penempatan pegawai dan konflik internal secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat disimpulkan, secara matematis diduga kuat variabel penempatan pegawai dan konflik internal dapat menyebabkan kinerja pegawai naik atau turun. Oleh karena itu, penting bagi pihak instansi untuk membuat aturan penempatan pegawai agar tercipta tanggung jawab dan ketepatan dalam bekerja, serta mengarahkan pegawai agar bisa saling mendukung satu sama lain sehingga tercipta suasana kerja yang nyaman dan kinerja pegawai pun meningkat.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan, baik secara individu ataupun bersama-sama penempatan yang baik dapat mendorong seorang pegawai bekerja lebih baik. Hal ini terjadi karena adanya kesesuaian antara pekerjaan yang diemban dengan kemampuan dan bakat, dengan demikian pegawai dapat melaksanakan tugas dengan penuh dedikasi dan totalitas yang tinggi.

Lebih lanjut, hasil penelitian mengemukakan pentingnya faktor konflik internal untuk ditekan. Semakin kecil terjadinya gesekan antar pegawai dan pimpinan, maka dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif. Hal ini dapat mempengaruhi semangat kerja dan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja.

Berdasarkan uji regresi, diketahui konflik internal menjadi variabel dominan terhadap kinerja. Artinya, masalah sesungguhnya yang menyebabkan kinerja rendah adalah konflik. Hal ini menjelaskan, dalam melaksanakan tugas, sering terjadi gesekan antara pegawai dengan pimpinan, dan pegawai dengan pegawai, khususnya dalam bentuk emosional. Umumnya, konflik terjadi karena perbedaan pendapat, atau terjadi ketidaksesuaian pembagian tugas, sehingga memicu kecemburuan. Tentu, terjadinya masalah tersebut, akan melahirkan lingkungan kerja yang kurang nyaman, sehingga berdampak terhadap kinerja.

Berdasarkan temuan ini maka dapat dikemukakan rekomendasi, untuk membangun kinerja pegawai yang lebih baik, maka hendaknya segala bentuk faktor pengganggu dihilangkan, seperti konflik dan stres kerja. Dengan demikian, emosi dan mental pegawai tidak terganggu dan dapat bekerja lebih fokus. Selain itu, sebagai upaya jangka panjang, hendaknya Sudin Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta melakukan penempatan pegawai berdasarkan kapasitas, karakteristik, dan keilmuan. Sehingga terbangun profesionalitas di dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Kodama, M. (2020). Digitally transforming work styles in an era of infectious disease. *International Journal of Information Management*, 55, 102172.
- Cai, W., Khapova, S., Bossink, B., Lysova, E., & Yuan, J. (2020). Optimizing employee creativity in the digital era: Uncovering the interactional effects of abilities, motivations, and opportunities. *International journal of environmental research and public health*, 17(3), 1038.
- Abdurakhmanova, G., Shayusupova, N., Irmatova, A., & Rustamov, D. (2020). The role of the digital economy in the development of the human capital market. *Apxue научных исследований*, (25).
- Kadiyono, A. L., Sulistiobudi, R. A., Haris, I., Wahab, M. K. A., Ramdani, I., Purwanto, A., ... &
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi, W. (2020). Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa.
- Wahyu, W., & Salam, R. (2020). KOMITMEN ORGANISASI (Kajian: Manajemen Sumber Daya Manusia).

- Sari, P. A., & Sa'adah, P. N. (2019). WORK PLACEMENT, ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND EMPLOYEE PERFORMANCE:: EVALUATION OF PUBLIC SERVICE OFFICES IN INDONESIA. *Review of Behavioral Aspect in Organizations and Society*, 1(2), 129-140.
- Yunita, P. I., & Saputra, I. G. N. W. H. (2019). Millennial generation in accepting mutations: Impact on work stress and employee performance. *International Journal of Social Sciences and Humanities*, 3(1), 102-114.
- Andi, D. (2020). The effect of Training and Placement of Employees on Employee Performance in PT. Bank Danamon tbk, Kuningan-Jakarta. *Jurnal Ad'ministrare*, 6(2), 207-216.
- Inceoglu, I., Selenko, E., McDowall, A., & Schlachter, S. (2019). (How) Do work placements work? Scrutinizing the quantitative evidence for a theory-driven future research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 317-337.
- Suwarto, F. X., & Subyantoro, A. (2019). The Effect of Recruitment, Selection and Placement on Employee Performance. *International Journal of Computer Networks and Communications Security*, 7(7), 126-134.
- Agustina, A., Dalimunthe, R. F., & Sinulingga, S. (2019). The Effect Of Recruitment, Training And Placement On The Performance Of Employees In PT Astra International Tbk, Toyota Auto 2000 SM. Raja Medan. *European Journal of Human Resource Management Studies*.
- Hodge, S., & Smith, R. (2019). Innovation and VET student work placement. *Journal of Vocational Education & Training*, 71(4), 519-537.
- Kammerhoff, J., Lauenstein, O., & Schütz, A. (2019). Leading toward harmony—Different types of conflict mediate how followers' perceptions of transformational leadership are related to job satisfaction and performance. *European Management Journal*, 37(2), 210-221.
- Kuriakose, V., Sreejesh, S., Jose, H., Anusree, M. R., & Jose, S. (2019). Process conflict and employee well-being. *International Journal of Conflict Management*.
- McDowell, W. C., Matthews, L. M., Matthews, R. L., Aaron, J. R., Edmondson, D. R., & Ward, C. B. (2019). The price of success: balancing the effects of entrepreneurial commitment, work-family conflict and emotional exhaustion on job satisfaction. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 15(4), 1179-1192.
- Zain, A. N. D., & Setiawati, T. (2019). Influence of Work Family Conflict and Job Satisfaction on Medical Employee Performance through Organizational Commitment. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 8(1), 1-19.
- Yasmeen, R., Bibi, M., & Raza, A. (2019). Impact of organization politics on human resource management practices and employee performance. *SEISENSE Journal of Management*, 2(2), 39-47.
- Villajos, E., Tordera, N., Peiro, J. M., & van Veldhoven, M. (2019). Refinement and validation of a comprehensive scale for measuring HR practices aimed at

performance-enhancement and employee-support. *European Management Journal*, 37(3), 387-397.

Kremer, H., Villamor, I., & Aguinis, H. (2019). Innovation leadership: Best-practice recommendations for promoting employee creativity, voice, and knowledge sharing. *Business Horizons*, 62(1), 65-74.