

# **BAB I**

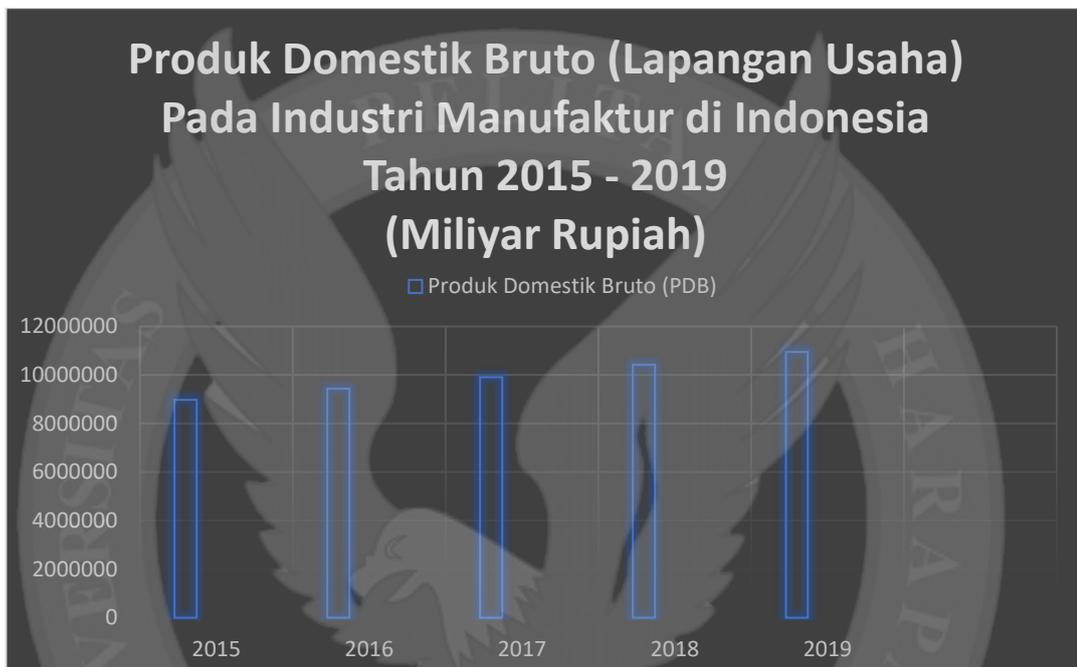
## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Industri manufaktur menjadi salah satu industri yang sangat penting sebagai penggerak dan juga pendukung terhadap kemajuan perekonomian suatu negara. Untuk industri manufaktur sendiri harus melalui tahapan yang sangat banyak untuk bisa mengubah bahan mentah menjadi barang jadi yang akan memiliki nilai jual tinggi dan dapat digunakan oleh konsumen. Maka dari itu, dibutuhkan teknologi yang canggih untuk bisa mempersingkat waktu produksi, menambah kualitas produk, dan juga menambahkan jumlah produksi untuk setiap harinya. Untuk sekarang ini, kemajuan teknologi yang sangat canggih, akan lebih mempermudah untuk industri manufaktur bersaing untuk bisa memiliki produk terbaik bagi perusahaannya. Pada tahun 2018, menurut (Forum, 2018) menyatakan negara-negara yang memiliki industri manufaktur terbaik yaitu China, Prancis, Jerman, Jepang, Korea Selatan, Singapur, Inggris, dan Amerika Serikat. Merupakan negara-negara yang memiliki keunggulan terhadap industri manufaktur dengan memberikan dukungan terhadap perekonomian negara masing-masing yang jumlahnya tidaklah sedikit.

Untuk di Indonesia sendiri, industri manufaktur menjadi salah satu bisnis yang terus memperlihatkan perkembangannya dari masa ke masa. Bahkan untuk di Indonesia sendiri sektor industri adalah komponen utama dalam pembangunan ekonomi nasional. Industri manufaktur memiliki peranan untuk meningkatkan nilai

investasi dan ekspor sehingga menjadi andalan bagi negara Indonesia untuk melakukan pertumbuhan ekonomi. Hal ini dapat dibuktikan bahwa industri manufaktur menjadi penambah bagi PDB (Produk Domestik Bruto) negara dengan nilai yang sangatlah tidak kecil.



Gambar 1.1 Statistik Produk Domestik Bruto (Lapangan Usaha) Pada Industri Manufaktur di Indonesia Tahun 2015 – 2019 (Milyar Rupiah)

Sumber: (Badan Pusat Statistik , n.d.)

Dalam data diatas dapat dilihat bahwa setiap tahunnya terdapat kenaikan yang cukup besar terhadap PDB (Produk Domestik Bruto) di Indonesia yang dipengaruhi oleh industri manufaktur atau industri non-migas. Ini merupakan salah satu hal yang baik karena jika PDB suatu negara besar maka akan menunjukkan sumber daya pada ekonomi negara juga sangat besar. Ini yang akan menjadi perhatian khusus bagi pemerintah dan melakukan pemberdayaan secara baik agar para pengusaha untuk industri manufaktur dapat terus memberikan kontribusi yang

baik bagi negara dan ini akan bisa mensejahterakan masyarakat di negara dengan adanya penambahan pada PDB negara. Maka dari itu, dengan adanya jenis industri manufaktur yang sangat banyak dan tentu memiliki jumlah perusahaan yang besar juga di dalamnya. Maka akan banyak sekali persaingan yang terjadi antara para perusahaan untuk berlomba-lomba menjadi terbaik. Semakin majunya industri manufaktur di Indonesia akan terus membawakan dampak positif bagi negara dan juga masyarakat. Selain untuk menambahkan PDB negara, dengan adanya lapangan usaha yang semakin meluas maka tenaga kerja yang dibutuhkan juga semakin banyak. Ini akan menekan angka pengangguran di Indonesia sendiri.

Untuk perusahaan manufaktur sendiri memiliki banyak sekali tahapan untuk proses dalam produksi dan memerlukan tenaga kerja tertentu yang memiliki ahli dibidangnya. Hal ini tentu harus menjadi perhatian khusus untuk HR (*Human Resource*) di perusahaan manufaktur untuk bisa berperan penting pada proses perekrutan tenaga kerja dalam jumlah banyak, menjalankan fungsi HR, menetapkan manajemen yang tepat, sampai kepada untuk penerapan fungsi dari teknologi untuk proses produksi agar lebih efisien juga. Sebelum itu terdapat proporsi tenaga kerja pada sektor industri manufaktur di Indonesia. Yang bisa dijadikan acuan bahwa perkembangan bahwa tenaga kerja yang bergerak dalam bidang manufaktur bisa memiliki keadaan yang seperti apa. Karena proporsi tenaga kerja sendiri digunakan

untuk melihat seberapa efektifnya para karyawan yang sedang bekerja dalam sektor industri manufaktur.



Gambar 1.2 Statistik Proporsi Tenaga Kerja Pada Sektor Industri Manufaktur di Indonesia Tahun 2015 – 2019

Sumber: (Badan Pusat Statistik , n.d.)

Pada data diatas dapat dikatakan bahwa angka yang ada tidak memiliki kenaikan yang stabil. Seperti pada tahun 2015 ke 2016 memiliki penurunan dimana ini membuktikan bahwa produktivitas tenaga kerja mengalami penurunan yang biasanya disebabkan oleh banyak hal yang terjadi pada masalah internal perusahaan, sehingga ini membawa dampak kurang baik untuk perusahaan juga. Namun, pada 3 tahun terakhir berikutnya sudah mengalami kenaikan yang stabil. Ini berarti bahwa tenaga kerja untuk sektor industri manufaktur memiliki peningkatan dalam pemberdayaannya para karyawannya, peningkatan ini bisa terjadi dari segala aspek yang dirasakan oleh para karyawan saat melakukan pekerjaannya. Perusahaan harus bisa memikirkan beberapa cara untuk bisa meningkatkan produktivitas dan juga pemberdayaan bagi para karyawan untuk bisa melakukan pekerjaan dengan baik lagi di perusahaan tersebut. Dalam suatu

perusahaan untuk bisa melakukan pemberdayaan bagi pelanggan membutuhkan HR (*Human Resource*) yang kuat dalam perusahaan. Para pengusaha sadar bahwa HR dalam perusahaannya memiliki dampak yang sangat besar, selain kualitas produk atau layanan yang ditawarkan. Karena para pengusaha sadar bahwa *human resource* dari suatu perusahaan menjadikan *asset* yang sangat penting bagi perusahaan dan menjadi acuan utama untuk bisa mencapai tujuan yang dimiliki oleh perusahaan seperti yang dikatakan dalam penelitian yang dilakukan oleh (Nugraha, Susilo, & Aini, 2018). Pada penelitian ini menggunakan perusahaan dari PT Anugerah Berkah Abadi Makmur (ABAM) Tangerang karena perusahaan tersebut telah bergerak dibidang manufaktur sejak lama, dan sudah banyak sekali karyawan yang telah bekerja disana. Untuk itu, peneliti tertarik untuk bisa mengetahui apakah karyawan di perusahaan PT Anugerah Berkah Abadi Makmur (ABAM) Tangerang memiliki kepuasan kerja mereka selama ini bekerja diperusahaan tersebut.

Maka dari itu, untuk penelitian kali ini perusahaan yang akan dibahas yaitu perusahaan yang bergerak industri manufaktur yang memproduksi sambungan pipa yang terbuat dari senyawa kimia yaitu *Polyvinyl Chloride* (PVC). Barang yang diproduksi para perusahaan ini antara lain *Tee, Knie, Socket, DOP, R Sock, Ballvalve, KDD, Clean Outwater, MOR, Double Drat, V.S.W MOR*, dll. Barang yang sangat identik ini memiliki kesamaan terhadap barang yang diproduksi oleh perusahaan lain, karena dari segi bentuk, bahan, dan jenis memiliki kesamaan yang identik. Hanya bagaimana suatu perusahaan bisa memenangkan dari segi kualitas internal dalam perusahaan, barang yang diproduksi, dan layanan yang diberikan kepada pelanggan secara langsung. PT Anugerah Berkah Abadi Makmur (ABAM)

merupakan perusahaan yang sudah berdiri sejak tahun 2017 lalu. PT Anugerah Berkah Abadi Makmur (ABAM) perusahaan yang sudah cukup besar yang melakukan penjualan sampai hampir ke seluruh Indonesia. Untuk perusahaan produksi seperti PT Anugerah Berkah Abadi Makmur (ABAM) ini harus memiliki ahli yang cocok untuk bisa melakukan kendali terhadap proses produksi yang ada untuk meminimalkan kesalahan yang terjadi pada proses produksi. PT Anugerah Berkah Abadi Makmur (ABAM) sendiri sudah mempekerjakan 110 orang yang terbagi dalam 2 (dua) *shift* untuk pagi hari dan juga malam hari, karena proses produksi pada PT Anugerah Berkah Abadi Makmur (ABAM) berjalan selama 24 jam. Untuk bisa melihat kepuasan kerja dapat dilihat dari pengaruh absensi karyawan diperusahaan untuk mengetahui apakah karyawan puas atau tidaknya dengan pekerjaan (Yanita, 2017).

Tabel 1.1 Laporan Kehadiran dari 10 Karyawan PT Anugerah Berkah Abadi Makmur (ABAM) pada Januari 2020

No	Nama Karyawan	Alpa	Tidak Masuk	Telat	Pulang Cepat
1.	Suhandi	4 hari	4 hari	-	3 hari (lebih awal 04:59 menit)
2.	Budiman	7 hari	7 hari	1 hari (telat 01:28 menit)	3 hari (lebih awal 04:52 menit)
3.	Aris	5 hari	5 hari	-	2 hari (lebih awal 04:51 menit)
4.	Marudin	6 hari	6 hari	1 hari (telat 00:07 detik)	1 hari (lebih awal 04:40 menit)
5.	Haris	5 hari	5 hari	-	1 hari (lebih awal 04:50 menit)
6.	Wawan	8 hari	8 hari	-	2 hari (lebih awal 04:49 menit)
7.	Firman	6 hari	6 hari	-	1 hari (lebih awal 04:40 menit)
8.	Darmawan	10 hari	10 hari	-	1 hari (lebih awal 04:41 menit)

9.	Junaedi	13 hari	13 hari	-	1 hari (lebih awal 00:18 detik)
10.	Irfan	4 hari	4 hari	1 hari (telat 01:00 menit)	3 hari (lebih awal 07:57 menit)

Sumber: PT Anugerah Berkah Abadi Makmur (ABAM)

Dari data diatas yang terdiri dari 10 karyawan yang diberikan oleh PT Anugerah Berkah Abadi Makmur (ABAM) terkait laporan karyawan pada bulan Januari tahun 2020 selama satu bulan ini menyatakan bahwa masih banyak karyawan yang bolos atau tidak masuk tanpa alasan, selain itu masih ada beberapa karyawan yang masih telat pada saat jam masuk kerja dan hampir seluruh karyawan pulang lebih awal dari jam kerja yang disepakati. Ini yang membuat banyak sekali kendala dan juga kesalahan yang dialami oleh PT Anugerah Berkah Abadi Makmur (ABAM). Banyak sekali faktor yang menyebabkan hal ini terjadi, maka dari itu dalam penelitian ini ingin dilakukan penelusuran lebih jauh apa saja yang menjadi dampak laporan karyawan yang tidak baik ini terjadi.

Selain itu, peneliti juga melakukan wawancara pada saat berkunjung ke perusahaan PT Anugerah Berkah Abadi Makmur (ABAM) untuk mengetahui informasi lebih lanjut mengenai kondisi dari perusahaan yang dilihat dari segi karyawan, yaitu pada tanggal 29 Agustus 2020. Ditemukan permasalahan yang terjadi pada PT Anugerah Berkah Abadi Makmur (ABAM) dari segi HR dari hasil wawancara dengan pemimpin perusahaan sendiri. Permasalahan tersebut disebutkan oleh pemimpin PT Anugerah Berkah Abadi Makmur (ABAM) yaitu Bapak Windy. Berikut ini merupakan ringkasan tanya jawab yang dilakukan pada saat melakukan wawancara mengenai permasalahan yang ada di perusahaan PT Anugerah Berkah Abadi Makmur (ABAM).

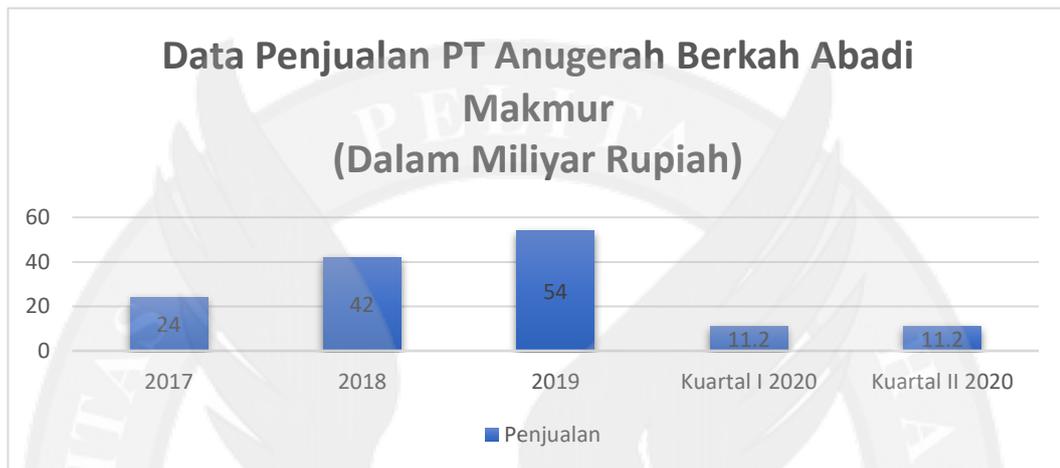
Tabel 1.2 Tabel Wawancara

Pertanyaan	Jawaban
<p><b>Apakah Bapak pernah menemukan permasalahan pada PT Anugerah Berkah Abadi Makmur (ABAM) dari segi HR? Apa saja yang sering terjadi?</b></p>	<p>Kalau dari segi HR biasanya paling seperti karyawan melakukan kesalahan dalam pekerjaannya dan lalai terhadap proses kerjanya yang menyebabkan kesalahan dan juga proses produksi jadi tidak efektif lagi. Lalu, para karyawan baru biasanya banyak yang keluar masuk atau namanya <i>turnover</i>, sehingga untuk perusahaan kami terjadi perubahan terhadap struktur perusahaan. Namun, itu hanya terjadi pada karyawan baru saja, untuk karyawan yang sudah lama bekerja disini biasanya mereka lebih bisa bertahan lama kerja disini. Selain itu, banyak karyawan yang tidak masuk tanpa alasan lalu mereka suka pulang cepat dari jam kerja yang ditentukan atau telat masuk jam kerja seperti itu.</p>

Sumber: PT Anugerah Berkah Abadi (ABAM)

Dapat dilihat dari tabel wawancara diatas bahwa masalah HR yang terjadi PT Anugerah Berkah Abadi Makmur (ABAM) cukup serius karena jika kelalaian pada karyawan dibiarkan terus-menerus maka akan menimbulkan kerugian bagi perusahaan dan tidak menjadi efektif pada proses produksi perusahaan. Selain itu untuk para karyawan yang menyebabkan terjadinya *turnover* memiliki pengaruh kepada perusahaan dan merupakan masalah serius. Ini bisa terjadi pada banyak hal, bisa karena budaya organisasi didalamnya atau pihak eksternal lainnya. Untuk kehadiran dan juga keterlambatan atau pulang cepatnya para karyawan juga menjadi suatu sumber masalah dikarenakan akan menunda proses produksi dan ini bisa menimbulkan penurunan dari segi performa perusahaan sendiri. Dengan data

lain kita dapat lihat untuk bisa melihat performa yang dimiliki oleh suatu perusahaan apakah memiliki pengaruh terhadap bidang lainnya. Dengan ini akan disertakan data penjualan yang didapat dari PT Anugerah Berkah Abadi Makmur pada tahun 2017 sampai dengan tahun 2020 (Kuartal II).



Gambar 1.3 Statistik Data Penjualan PT Anugerah Berkah Abadi Makmur Periode 2017 – 2020 (Kuartal I dan II)

Sumber: PT Anugerah Berkah Abadi Makmur (ABAM)

Dari keterangan yang didapat dari pemimpin perusahaan penjualan mereka mengalami penurunan dari tahun-tahun sebelumnya. Untuk performa PT Anugerah Berkah Abadi Makmur (ABAM) sendiri tidak dapat diragukan lagi karena dapat dilihat dari tahun penjualan sebelumnya memiliki peningkatan yang sangat tinggi. Ini membuktikan bahwa PT Anugerah Berkah Abadi Makmur (ABAM) bisa melakukan *manage* perusahaan dengan baik. Namun pada tahun 2020 ini mengalami penurunan yang sebenarnya banyak disebabkan oleh faktor lainnya. Namun, untuk penelitian ini hanya fokus terhadap HR apakah bisa memiliki pengaruh terhadap permasalahan yang terjadi pada perusahaan. Dalam hal ini maka peneliti ingin melihat dari segi karyawan yang ada pada PT Anugerah Berkah Abadi Makmur (ABAM) yang memiliki kaitan dari masalah yang terjadi didalamnya dan

ingin melihat kepuasan yang dimiliki oleh karyawan PT Anugerah Berkah Abadi Makmur (ABAM) sudah terpenuhi atau tidak. Untuk itu, ingin dilihat apa saja yang bisa menyebabkan kepuasan dan yang mana tidak bisa memiliki pengaruh terhadap kepuasan karyawan di PT Anugerah Berkah Abadi Makmur (ABAM).

Kepuasan kerja sendiri dipengaruhi oleh banyak faktor sebagai pengaruh itu sendiri. Maka dari itu, dalam penelitian ini akan membahas kepuasan kerja yang ada pada PT PT Anugerah Berkah Abadi Makmur (ABAM) sendiri yang bisa menyebabkan performa perusahaan menurun. Penelitian ini ingin mengukur kepuasan kerja yang terjadi dan apa yang menjadi hambatan atau kendala bagi para karyawan sehingga tidak bisa memberikan kontribusi kerja yang baik dan bisa menyebabkan masalah yang terjadi pada karyawan dan juga penurunan dari segi penjualan yang ada pada perusahaan.

Karena penjualan yang terus mengalami penurunan perusahaan harus bisa memberikan perhatian lebih kepada karyawannya untuk bisa memperbaiki itu. Bisa dilihat dari kepuasan kerja para karyawan yang ada. Perusahaan yang bisa memiliki kepuasan kerja yang sangat baik dari para karyawannya akan mendapatkan performa perusahaan yang baik juga. Karena karyawan sendiri sebagai modal dari perusahaan yang dapat dikatakan sebagai penggerak perusahaan (Rosita & Yuniati, 2016). Maka dari itu, perusahaan harus bisa menciptakan kepuasan yang baik untuk para karyawannya sehingga mereka akan memberikan kinerja dan juga kualitas kerja yang baik bagi perusahaan. Perusahaan juga harus memiliki peran yang baik dalam menciptakan kepuasan kerja para karyawan misalnya dengan menciptakan kepemimpinan yang baik untuk para karyawan agar mereka bisa memiliki inspirasi

yang baik untuk bisa memberikan mereka arahan dan juga memiliki tujuan yang jelas dalam mereka bekerja. Kepemimpinan yang dimiliki oleh perusahaan memiliki perbedaan dan harus adanya kesesuaian dari kebiasaan atau budaya yang dimiliki oleh perusahaan. Budaya organisasi biasanya dijadikan sebagai acuan dalam pandangan bagi para anggota yang berada didalamnya untuk bisa mereka bisa melakukan sesuatu tindakan. Maka dari itu, budaya organisasi yang baik bisa memberikan pengaruh positif untuk para karyawan bisa melakukan pekerjaannya dengan baik. Selain dari budaya organisasi, karyawan juga membutuhkan lingkungan kerja yang memadai untuk bisa mereka melakukan pekerjaan mereka dengan baik dan fokus pada pekerjaan yang ada (Sugianto, 2018). Selain dari penjelasan diatas dapat dikatakan bahwa terdapat *Research GAP* pada penelitian ini sebagai acuan dalam penelitian ini.

Tabel 1.3 *Research GAP*

No	Judul Penelitian	Kepemimpinan (X1)	Budaya Organisasi (X2)	Lingkungan Kerja (X4)	Sumber
1.	Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Pada Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja			(Khotimah, 2014)
2.	Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Komitmen		Budaya Organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan		(Andi, Sudarno, & Nyoto, 2019)

	Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT Arta Biga Cemerlang Pekanbaru		terhadap Kepuasan Kerja		
3.	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dok Dan Perkapalan Surabaya			Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja	(Nurudin, 2017)

Sumber: Dibuat untuk penelitian ini (2020)

Dari seluruh variabel yang ada pada penelitian ini muncul penelitian yang ingin dilakukan untuk melakukan uji dari variabel yang ada pada perusahaan PT Anugerah Berkah Abadi Makmur (ABAM) Tangerang. Ini juga untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang bisa mempengaruhi masalah yang ada. Sehingga dapat dikatakan pada penelitian ini muncul karena peneliti ingin mengetahui penurunan performa karyawan pada PT Anugerah Berkah Abadi Makmur (ABAM), hal-hal apa saja yang terjadi pada perusahaan PT Anugerah Berkah Abadi Makmur (ABAM) dalam menjalankan kepemimpinan, mengenai budaya dari perusahaan, dan juga lingkungan kerja yang ada di perusahaan. Diduga terjadi ketidakpuasan karyawan yang terjadi pada PT Anugerah Berkah Abadi Makmur (ABAM) yang kurang diperhatikan oleh pihak perusahaan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti mencoba melakukan penelitian dengan judul:

# **“Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Anugerah Berkah Abadi Makmur (ABAM) Tangerang”**

## **1.2 Batasan Masalah**

Dalam suatu penelitian harus dilakukan fokus secara mendalam, maka dari itu diperlukan batasan masalah agar menghindari permasalahan yang terlalu luas. Ada beberapa batasan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Dalam penelitian ini akan dilakukan di PT Anugerah Berkah Abadi Makmur (ABAM) yang beralamat di Pergudangan Pantai Indah Dadap Blok GA No 6-7 Dadap, Tangerang 15211.
2. Dengan responden karyawan PT PT Anugerah Berkah Abadi Makmur (ABAM) yang berjumlah 110 karyawan.
3. Penelitian ini berfokus pada empat variabel yaitu Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
4. Pretest pada penelitian ini dilakukan pada perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur namun memiliki perbedaan pada jenis produksi perusahaan.
5. Dalam penelitian ini tidak dilakukan perbedaan untuk responden pada masa kerja.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Pada penelitian ini muncul adanya rumusan masalah sebagai dasar pertanyaan pada penelitian ini. Dari latar belakang yang dijabarkan di atas, permasalahan yang

akan diteliti untuk penelitian ini adalah bagaimana: Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Anugerah Berkah Abadi Makmur (ABAM) dengan Reaksi Karyawan sebagai mediasinya. Dari poin-poin di atas maka masalah untuk pertanyaan untuk penelitian ini yaitu:

1. Apakah kepemimpinan dalam perusahaan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah budaya organisasi dalam perusahaan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah lingkungan kerja dalam perusahaan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Dari latar belakang yang sudah dijabarkan di atas, permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk melakukan analisis pengaruh positif Kepemimpinan kepada Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Anugerah Berkah Abadi Makmur (ABAM).
2. Untuk melakukan analisis pengaruh positif Budaya Organisasi kepada Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Anugerah Berkah Abadi Makmur (ABAM).

3. Untuk melakukan analisis pengaruh positif Lingkungan Kerja Kepada kepada Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Anugerah Berkah Abadi Makmur (ABAM).

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Dalam penelitian ini diharapkan bisa menjadikan referensi bagi para pembaca bahwa sebenarnya banyak faktor yang harus dilakukan evaluasi secara berkala untuk bisa meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang berada di dalamnya. Karyawan harus bisa dibina dengan baik untuk bisa menciptakan suatu kepuasan kerja yang lebih maksimal lebih lagi, selain untuk keuntungan bagi perusahaan juga dapat mendatangkan kenyamanan mereka saat melakukan pekerjaannya sehingga mereka akan lebih sukarela untuk menunjukkan performa dengan sangat baik untuk memberikan *profit* bagi perusahaan dan bisa membantu mensejahterakan seluruh anggota dalam perusahaan yang ada.

### **1.5.2 Manfaat Praktis**

Kepuasan kerja bisa didapatkan dari banyak hal, seperti variabel pada penelitian ini, maka kepuasan kerja memiliki pengaruh besar terhadap keberlangsungan perusahaan. Sehingga perusahaan harus bisa memperhatikan banyak hal yang bisa menyebabkan kepuasan kerja karyawan sehingga mereka dapat bekerja lebih produktif lagi dan bisa bertahan pada pekerjaannya. Bisa juga membantu para karyawan untuk bisa mengembangkan kemampuannya dalam

pekerjaan. Perusahaan pun akan mudah mendapatkan efektivitas dalam perusahaan dengan baik.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab 1 berisi tentang penjelasan dari latar belakang dalam penelitian ini, lalu terdapat juga batasan masalah yang dilakukan untuk melakukan penelitian, rumusan masalah dalam penelitian ini, tujuan penelitian, manfaat penelitian yang terdiri dari manfaat teoritis dan manfaat praktis, dan juga terdapat sistematik penulisan untuk penelitian ini.

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab 2 berisi tentang teori pendukung untuk penelitian ini seperti deskripsi teori-teori yang digunakan dalam variabel penelitian ini, penelitian terdahulu, hipotesis yang digunakan dalam penelitian, dan model penelitian yang digunakan.

### **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Bab 3 berisi paradigma penelitian, tentang metode penelitian yang digunakan terdiri dari jenis penelitian, objek dan subjek penelitian, unit analisis, pengukuran variabel, data penelitian, penjelasan terhadap populasi dan sampel yang terdiri dari teknik *sampling*, menentukan ukuran sampel, skala pengukuran, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data yang digunakan, dan juga teknik analisis data yang terdiri dari pengujian model pengukuran

(*outer model*), pengujian model struktural (*inner model*), uji hipotesis, metode analisis data (statistik deskriptif dan statistik inferensial), model penelitian PLS, studi pendahuluan.

#### **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab 4 berisi tentang deskripsi penelitian, profil responden, statistik deskriptif, *Structural Equation Modelling* (SEM) yang terdiri dari model pengukuran (*outer model*), model struktural (*inner model*), hasil dari uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian, dan juga pembahasan hasil penelitian yang berupa jawaban atas hipotesis yang ada dalam penelitian.

#### **BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab 5 berisi tentang kesimpulan dari penelitian, implikasi teoritis, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, dan saran untuk penelitian selanjutnya.