

BAB I

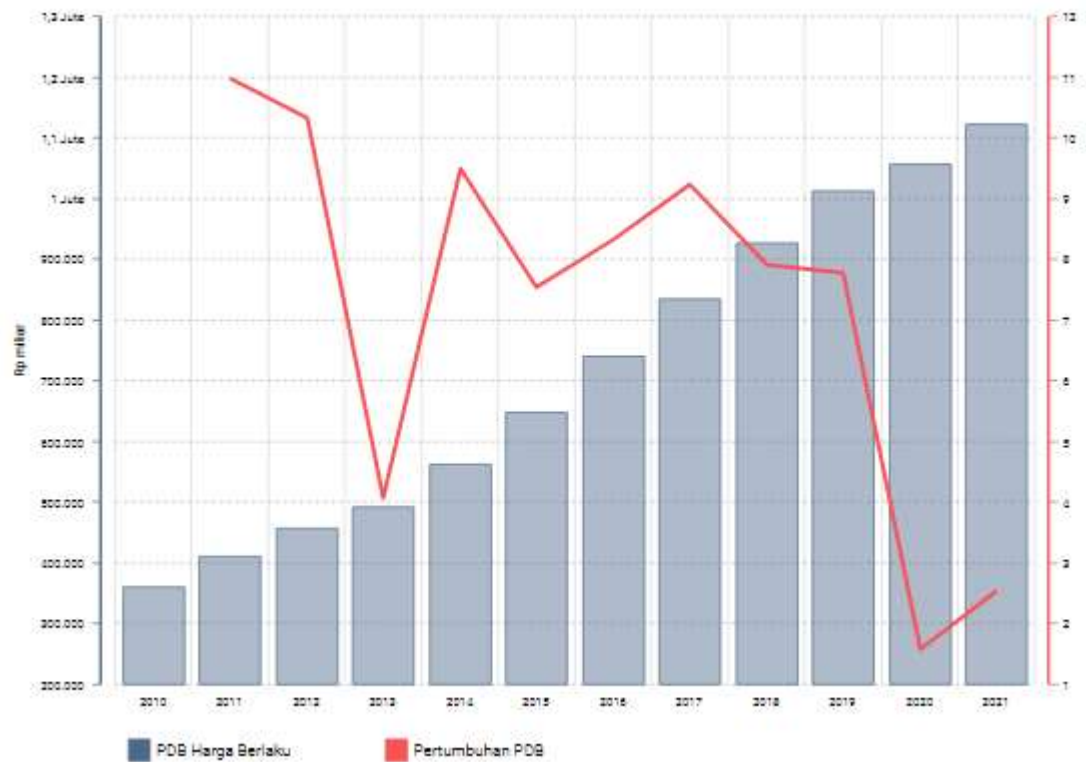
PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Sektor industri selalu berperan penting dalam perekonomian negara, terutama sebagai penggerak dan pendorong pertumbuhan ekonomi. Persaingan di berbagai sektor terus meningkat. Hal ini juga berlaku di Indonesia. Perekonomian Indonesia tahun 2019 berhasil tumbuh positif di tengah gejolak ekonomi global yang dipengaruhi oleh dinamika perang dagang dan geopolitik, penurunan harga komoditas, serta gejolak ekonomi di banyak negara. Kemenperin fokus menggenjot produktivitas lima sektor industri manufaktur sebagai penopang pertumbuhan ekonomi nasional, yakni sektor makanan dan minuman (mamin), tekstil dan produk tekstil (TPT), kimia, otomotif, dan elektronik. Pertumbuhan sektor industri makanan dan minuman, Indonesia memiliki potensi pertumbuhan yang signifikan karena didukung sumber daya alam yang melimpah dan permintaan domestik yang besar. Oleh karena itu, sejumlah produsen masih yakin dan optimistis meningkatkan investasi dan ekspansi untuk memenuhi permintaan pasar, baik domestik maupun ekspor. Handayani (2020) menjelaskan bahwa subsektor makanan dan minuman adalah sekelompok perusahaan yang melakukan kegiatan usaha untuk menghasilkan produk makanan dan minuman. Sektor makanan dan minuman merupakan salah satu subsektor unggulan di Bursa Efek Indonesia. Sub-sektor ini didukung oleh perusahaan-perusahaan dengan kinerja

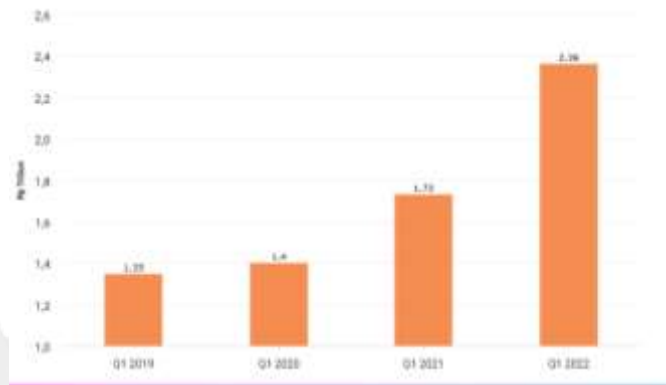
terbaik. Pencapaian kinerja produksi setiap perusahaan tidak terlepas dari kemampuan perusahaan mendorong stabilitas penjualan (Handayani, 2020).

Organisasi yang berani mengambil risiko dalam berinovasi ditunjukkan dengan sikap strategis aktif yang dapat memengaruhi kinerjanya dalam lingkungan yang kompetitif. Mendukung strategi orientasi, perusahaan harus memberikan fokus yang lebih besar dalam mendukung karyawan dan membantu mereka meningkatkan keterampilan mereka (Adams et al., 2019). Bergantung pada situasi pasar, setiap organisasi harus menggunakan sumber dayanya secara strategis untuk meningkatkan posisi kompetitifnya. Untuk itu pengaruh strategi orientasi terhadap iklim inovasi di perusahaan minuman, karena strategi orientasi merupakan penentu terpenting persaingan berkelanjutan dalam organisasi dan motivasi karyawan juga harus sama pentingnya dengan strategi. Agar ide dan informasi baru memiliki efek positif pada kinerja dan inovasi, karyawan perlu dimotivasi dengan baik. Oleh karena itu, agar keputusan strategis yang diambil berhasil diterapkan pada tingkat yang diinginkan, karyawan harus berhasil memenuhi tugas dan tanggung jawabnya. Untuk alasan ini, semakin baik motivasi karyawan, semakin baik pengaruhnya terhadap kinerja dan inovasi dalam keputusan strategis (Pinder, 2019).



Gambar 1.1. Nilai dan Pertumbuhan PDB Industri Makanan dan Minuman pada Tahun 2010-2021 (Kusnandar, 2022)

Berdasarkan data di atas, menunjukkan bahwa industri makanan dan minuman yang mulai mengalami peningkatan pada pertumbuhan PDB pada tahun 2021, setelah pandemi terjadi. Hal tersebut menunjukkan bahwa industri makanan dan minuman telah dapat mengatasi masalah yang terjadi karena pandemi. Namun, PT XYZ Indonesia yang bergerak pada industri makanan dan minuman mengalami penurunan laba.

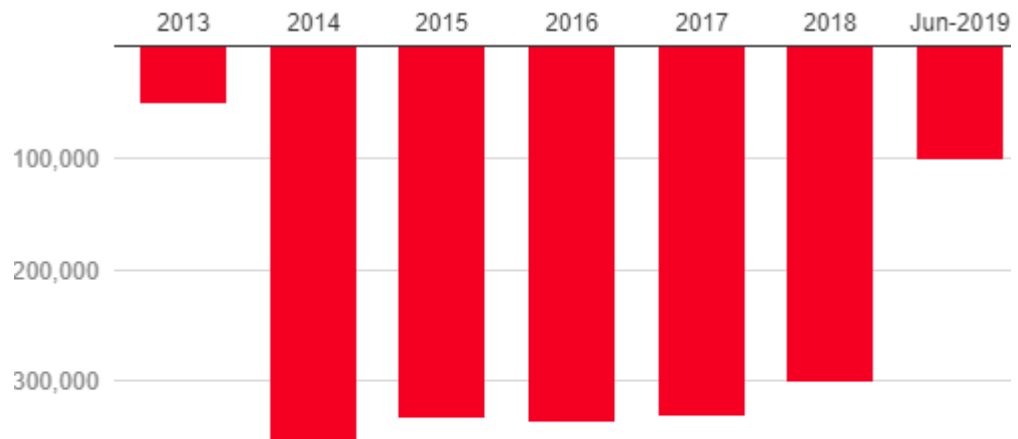


Gambar 1.2. Pendapatan PT XYZ Indonesia tahun 2019 – 2022

Sumber : Databoks (2022)

Berdasarkan grafik di atas diketahui bahwa PT XYZ mengalami kenaikan penjualan hingga Rp2,36 triliun pada kuartal I 2022. Perolehan penjualan tersebut naik 36,4% dari periode yang sama di tahun sebelumnya yang sebesar Rp1,73 triliun. Kenaikan penjualan salah satunya ditopang oleh meningkatnya penjualan pada periode Januari-Maret 2022. Berdasarkan laporan keuangan perseroan, penjualan dan pendapatan usaha naik sebesar 12% menjadi Rp27,45 triliun pada kuartal I 2022 dari Rp24,55 triliun di periode yang sama tahun lalu. Penjualan per saham dari perusahaan ini juga naik 36,5% menjadi Rp269 per saham pada kuartal I 2022, dibandingkan periode yang sama di tahun lalu sebesar Rp197 per saham (Databoks, 2022).

Berdasarkan gambar 1.2 menunjukkan bahwa PT XYZ Indonesia, meskipun mengalami peningkatan penjualan dari tahun 2019 ke tahun 2022, namun laba bersih PT XYZ Indonesia mengalami penurunan, dapat dilihat dari gambar 1.3.



dalam Rp juta, tidak memasukkan eliminasi
 Chart: Irvin Avriano Arief • Source: Lapkeu emiten

Gambar 1.3. Rugi Bersih PT XYZ Indonesia (Minuman)

Sumber: CNBC (2019)

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa PT XYZ Indonesia, meskipun mengalami peningkatan penjualan dari tahun 2021 ke tahun 2022, namun laba bersih PT XYZ Indonesia mengalami penurunan, terutama untuk gambar 1.3 yang mengalami masalah terbesar adalah sektor minuman, pada penelitian ini akan memfokuskan pada jenis produk minuman yang diproduksi PT XYZ Indonesia. Hal tersebut dapat disebabkan oleh berbagai hal. Salah satunya karena kinerja karyawan yang kurang efektif (Alhempri et al., 2021). Jadi kerugian pada perusahaan ini disebabkan karena kinerja karyawan yang tidak optimal karena dengan kinerja yang buruk berdampak pada penurunan kinerja penjualan (Suprastini, 2019).

Kinerja pemasaran yang buruk dan kerugian finansial dapat dikaitkan dengan kinerja karyawan produksi dalam beberapa cara. Pertama, jika karyawan produksi tidak bekerja secara efisien atau efektif, hal itu dapat menyebabkan keterlambatan dalam proses produksi, yang dapat mengakibatkan tenggat waktu yang terlewatkan dan pada akhirnya menyebabkan penurunan penjualan dan pendapatan. Kedua, jika karyawan produksi tidak terlatih dengan baik atau kekurangan keterampilan yang diperlukan, hal itu dapat menyebabkan produk berkualitas rendah gagal memenuhi harapan pelanggan, yang dapat mengakibatkan penurunan penjualan dan pendapatan. Sebuah studi yang diterbitkan dalam *Journal of Business Research (JBR)* menemukan bahwa kinerja karyawan di bagian produksi berdampak signifikan terhadap kepuasan pelanggan dan kinerja keuangan. Studi lain yang diterbitkan dalam *International Journal of Production Economics* menemukan bahwa pelatihan dan motivasi karyawan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja produksi dan mengurangi biaya operasional. Jadi dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan bagian produksi dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pemasaran dan kesuksesan finansial suatu perusahaan. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk berinvestasi dalam pelatihan, motivasi, dan manajemen yang tepat dari karyawan produksi mereka untuk memastikan kinerja yang optimal dan pada akhirnya meningkatkan kinerja bisnis secara keseluruhan (Shihabuddin, 2022).

Salah satu merek minuman yang diproduksi oleh PT XYZ adalah Ichi Ocha. Dari data yang diperoleh diketahui bahwa Ichi Ocha memiliki masalah bahwa menduduki peringkat ke-10 seperti tampak pada Gambar 1.4 berikut ini:



Gambar 1.4. Merek Minuman Teh dalam Kemasan yang Paling Sering Dikonsumsi

Sumber: Talenta Data Indonesia (2022)

Dari gambar diatas diketahui bahwa Ichi Ocha masih menduduki peringkat di bawah Teh Pucuk Harum, Teh Botol Sosro, Teh Gelas, Freztea, Nu Greentea, Teh Javana, The Zegar, Fruit tea, sehingga ini menarik untuk diteliti faktor apakah yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Pada umumnya masyarakat dan investor dalam mengukur keberhasilan suatu perusahaan dilihat berdasarkan kinerja perusahaan tersebut. Dimana kinerja perusahaan dapat dinilai melalui laporan keuangan salah satunya adalah laba yang dihasilkan perusahaan setiap periodenya (Panutama, 2021). Apabila perusahaan memperoleh laba yang besar maka dapat dikatakan kinerja perusahaan baik, sebaliknya apabila perusahaan dalam menjalankan operasinya memperoleh laba yang

menurun maka dapat dikatakan kinerja perusahaan masih perlu ditingkatkan. Artinya semakin besar tingkat keuntungan maka semakin besar kepercayaan investor untuk berinvestasi pada perusahaan yang mampu menghasilkan keuntungan atau return yang tinggi (Fibrianto, 2019).

Tabel 1.1. Rekapitulasi Target Kerja Individu (SKI) PT XYZ Indonesia

No	Achievement	2016		2017		2018	
		Number of employees	%	Number of employees	%	Number of employees	%
1	Excellent	-	-	2	0.50	3	0.75
2	Very Good	41	10.36	35	8.79	39	9.73
3	Good	235	59.34	241	60.56	258	64.34
4	Fair	102	25.76	96	24.12	93	23.19
5	Poor	18	4.54	24	6.03	8	1.99
Total Number of Employees		396	100	398	100	401	100

Sumber: (Alhempri et al., 2021).

Tabel 1.1 di atas menunjukkan kinerja individu karyawan PT XYZ Indonesia yang dinilai berdasarkan program kerja yang dapat diselesaikan tepat waktu oleh seorang karyawan dalam satu periode sesuai rencana. Sepanjang tahun 2016 – 2018 penilaian kinerja terbanyak berada pada posisi Baik, sedangkan pada posisi Sangat Baik dan Sangat bagus masih tergolong rendah.

Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja organisasi perlu ditingkatkan dengan menggunakan beberapa strategi (Alhempri et al., 2021). Orientasi strategis adalah prinsip panduan yang memengaruhi rencana dan aktivitas strategis organisasi, dan pada kenyataannya, organisasi sukses umumnya dikaitkan dengan orientasi strategis (Adiguzel, 2022). Strategis orientasi adalah upaya organisasi untuk menciptakan perilaku organisasi yang sesuai dengan strategi para manajer (Adiguzel, 2022). Dan pengaruh orientasi strategis berpengaruh terhadap nilai, keyakinan, norma dan budaya

organisasi karyawan dalam meraih persaingan keuntungan di pasar (Adiguzel, 2022). Selain itu, motivasi adalah salah satu kuncinya konsep dalam keberhasilan kinerja organisasi dan bisnis. Memang, konsep dari motivasi dipandang sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan organisasi dan karyawan itu berdampak pada kemauan, produktivitas, pengaruh kerja aktif dan keinginan karyawan karyawan untuk mencapai kesuksesan bisnis. Selain itu, manajer dapat memotivasi karyawan dan dengan demikian membantu mereka menyadari potensi mereka, dan dengan cara ini, karyawan dapat menggunakannya semua bakat dan keterampilan mereka yang cakap untuk memberi manfaat bagi diri mereka sendiri dan organisasi (Setiawan, 2021).

Penelitian tentang konsep kinerja dalam bidang disiplin ilmu tentang bisnis (Karbowski, 2019). Meskipun itu adalah variabel yang banyak digunakan dalam teoretis dan penelitian terapan, konsep kinerja merupakan konsep yang masih belum jelas, sulit untuk dilakukan mengukur dan tidak memiliki definisi kompromi, konsep kinerja sebagai pemenuhan barang, jasa atau tugas pemikiran ditetapkan untuk memenuhi tujuan, dan kinerja dilakukan dengan cara yang juga memenuhi kriteria yang telah ditentukan dalam kerangka tugas (Ali dan Xie, 2021).

Motivasi adalah salah satu topik yang paling banyak dibicarakan dalam beberapa tahun terakhir. Motivasi kerja didefinisikan sebagai merangsang, membimbing dan mempertahankan perilaku karyawan yang terkait dengan pekerjaan. Karyawan motivasi adalah mengarahkan kebutuhan individu untuk perilaku yang memuaskan individu dan menghasilkan kepuasan karyawan. Selain itu, kerja dapat didefinisikan sebagai proses tindakan yang dilakukan di lingkungan. Motivasi

karyawan adalah terkait dengan banyak variabel, seperti kepuasan kerja, perputaran karyawan, tingkat absensi, niat untuk pergi, kinerja dan komitmen (Azizah, 2019).

Karyawan di PT XYZ terlihat memiliki motivasi dan komitmen yang kuat untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuannya sehingga kinerja karyawan meningkat sehingga mencapai tujuan perusahaan. Kinerja pegawai dapat dilihat dari beberapa aspek antara lain kehadiran dan pencapaian target kuantitas produk yang dihasilkan, kehadiran terdiri dari kehadiran, ijin, sakit, dan tanpa keterangan, serta ketepatan waktu kehadiran pegawai. Tingkat kehadiran karyawan PT XYZ menjadi aspek penting dalam penilaian kinerja karyawan karena melihat jumlah karyawan perusahaan yang terbatas tidak membuat kemampuan kualitas mereka menjadi rendah. Sebagai perusahaan swasta dengan karyawan terbatas, perusahaan ini berkembang dengan baik. Kinerja pegawai dapat dilihat dari beberapa aspek antara lain kehadiran dan pencapaian target kuantitas produk yang dihasilkan, kehadiran terdiri dari kehadiran, ijin, sakit, dan tanpa keterangan, serta ketepatan waktu kehadiran pegawai. Tingkat kehadiran karyawan PT XYZ merupakan aspek penting dalam menilai kinerja karyawan (Pratiwi et.al 2020) dimana dapat dilihat pada tabel 1.2 dari tahun ke tahun mengalami peningkatan sehingga menjadi fenomena menarik untuk diteliti.

Tabel 1.2. Izin Kerja Karyawan PT XYZ

Keterangan	2019	2020	2021
% izin kerja	6%	8%	11%

Sumber: PT XYZ

Tabel 1.3. Iklim Inovatif Karyawan PT XYZ

Tahun	Point of 100	Keterangan
2019	81.1%	Cukup tinggi
2020	78.2%	Cukup tinggi
2021	62.7%	Cukup rendah

Sumber: PT XYZ

Dari tabel 1.3. diketahui ada masalah iklim inovatif perusahaan mengalami penurunan dari tahun ke tahun sehingga menjadi fenomena menarik untuk diteliti karena mempengaruhi kinerja. PT XYZ merupakan salah satu perusahaan pengolahan makanan terbesar di Indonesia, beroperasi di berbagai segmen seperti mie, susu, makanan ringan, dan lain-lain. Dalam beberapa tahun terakhir, perusahaan telah mengalami penurunan kinerja karyawannya, yang menjadi perhatian manajemen dan pemangku kepentingan. Salah satu kemungkinan penyebab penurunan kinerja karyawan adalah beban kerja yang meningkat. PT XYZ beroperasi dalam industri yang sangat kompetitif, dan karyawan mungkin diharuskan bekerja berjam-jam atau mengambil tanggung jawab tambahan untuk memenuhi target produksi. Alasan lain penurunan kinerja karyawan bisa jadi karena kurangnya kesempatan pelatihan dan pengembangan. Jika manajer tidak memberikan arahan yang jelas atau umpan balik yang efektif, karyawan mungkin tidak memahami harapan mereka atau memiliki motivasi untuk melakukan yang terbaik. Kurangnya kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Jika karyawan tidak terlibat atau termotivasi dalam

pekerjaan mereka, mereka mungkin tidak melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka, yang mengarah ke produktivitas dan kualitas yang lebih rendah. Untuk mengatasi penurunan kinerja karyawan, PT XYZ perlu mempertimbangkan langkah-langkah penerapan seperti memberikan kesempatan pelatihan dan pengembangan, meningkatkan praktik kepemimpinan dan manajemen, serta membina lingkungan kerja yang positif untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, mengatasi masalah beban kerja dan memastikan bahwa karyawan memiliki sumber daya dan dukungan yang memadai untuk melakukan pekerjaan mereka secara efektif juga dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan (Pratiwi et.al 2020).

Penelitian yang dilakukan oleh Mukson (2021) hasil penelitiannya menyatakan bahwa orientasi kewirausahaan, inovasi, dan strategi bisnis secara langsung positif dan signifikan mempengaruhi kinerja perusahaan; orientasi kewirausahaan secara langsung positif dan signifikan mempengaruhi strategi bisnis. Inovasi tidak memiliki efek positif dan signifikan langsung pada strategi bisnis; orientasi kewirausahaan tidak berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan melalui strategi bisnis, dan inovasi secara langsung mempengaruhi kinerja perusahaan melalui strategi bisnis.

Karuehni (2020) menyatakan bahwa adanya dorongan kemampuan unit usaha dari orientasi pasar dan orientasi belajar dalam lingkungan bisnis sebagai strategi usaha dan untuk mencapai tujuan visi, misi nit usaha kecil. Meningkatkan usaha kecil untuk pelaku usaha kecil melalui manajemen strategik dapat sebagai acuan penelitian untuk peneliti lain dalam pengembangan ilmu pengetahuan manajemen strategik.

Penelitian ini mereplikasi penelitian yang dilakukan oleh Adiguzel (2022) menyatakan bahwa Pentingnya orientasi strategis dan motivasi kerja bagi organisasi dapat dilihat pada hasil analisis dalam hal efek positif mereka. Di sektor produksi, di mana kegiatan inovasi dan kompetisi berlangsung, tidak hanya keputusan strategis tetapi juga motivasi bagi karyawan harus diwujudkan dalam organisasi budaya agar organisasi dapat berhasil. Orientasi strategis efektif dalam mencapai inovasi dan penciptaan sejauh karyawan termotivasi.

Jadi berdasarkan pada *research gap* tersebut penelitian ini akan mereplikasi penelitian yang dilakukan oleh Adiguzel (2022) dan berbeda objek penelitian, sehingga berjudul: PENGARUH ORIENTASI STRATEGIS TERHADAP KINERJA BISNIS, IKLIM INOVATIF DAN KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT XYZ.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan fakta yang telah disebutkan, menunjukkan bahwa kinerja individu karyawan PT XYZ Indonesia yang dinilai berdasarkan program kerja yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu oleh seorang karyawan dalam satu periode sesuai rencana. Berdasarkan pada tabel 1.1, kinerja individu karyawan PT XYZ Indonesia pada tahun 2016 – 2018, penilaian kinerja tergolong rendah untuk kategori sangat bagus.

Menurut Alhempy et al. (2021) kinerja organisasi perlu ditingkatkan dengan menggunakan beberapa strategi karena berdasarkan tabel rekapitulasi target kerja individu pada PT XYZ diketahui bahwa sepanjang tahun 2016 – 2018 penilaian

kinerja terbanyak berada pada posisi Baik, sedangkan pada posisi Sangat Baik dan Sangat bagus masih tergolong rendah. Menurut Pratiwi et.al (2020) tingkat kehadiran karyawan PT XYZ menjadi salah satu aspek terpenting dalam kinerja karyawan karena melihat jumlah karyawan perusahaan yang terbatas tidak membuat kemampuan kualitas mereka menjadi rendah, tingkat kehadiran dapat dilihat dari ijin sakit dan tanpa keterangan, serta ketepatan waktu kehadiran pegawai. Selain itu menurut Pratiwi et.al (2020) salah satu kemungkinan penyebab penurunan kinerja karyawan adalah beban kerja yang meningkat, kurangnya kesempatan pelatihan dan pengembangan, dan kepuasan kerja. Sehingga jika karyawan tidak terlibat atau termotivasi dalam pekerjaan mereka, mereka mungkin tidak melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka, yang mengarah ke produktivitas dan kualitas yang lebih rendah.

Pada penelitian ini akan memfokuskan pada karyawan produk minuman.

1. Apakah orientasi strategis berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pada karyawan produk minuman PT XYZ Indonesia?
2. Apakah orientasi strategis berpengaruh positif terhadap kinerja bisnis pada karyawan produk minuman PT XYZ Indonesia?
3. Apakah orientasi strategis berpengaruh positif terhadap iklim inovatif pada karyawan produk minuman PT XYZ Indonesia?
4. Apakah orientasi strategis berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada karyawan produk minuman PT XYZ Indonesia?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja bisnis pada karyawan produk minuman PT XYZ Indonesia?

6. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap iklim inovatif pada karyawan produk minuman PT XYZ Indonesia?
7. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada karyawan produk minuman PT XYZ Indonesia?
8. Apakah motivasi kerja dapat memediasi pengaruh orientasi strategis terhadap kinerja bisnis pada karyawan produk minuman PT XYZ Indonesia?
9. Apakah motivasi kerja dapat memediasi pengaruh orientasi strategis terhadap iklim inovatif pada karyawan produk minuman PT XYZ Indonesia?
10. Apakah motivasi kerja dapat memediasi pengaruh orientasi strategis terhadap kinerja karyawan pada karyawan produk minuman PT XYZ Indonesia?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif orientasi strategis terhadap motivasi kerja pada karyawan produk minuman PT XYZ Indonesia.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif orientasi strategis terhadap kinerja bisnis pada karyawan produk minuman PT XYZ Indonesia.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif orientasi strategis terhadap iklim inovatif pada karyawan produk minuman PT XYZ Indonesia.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif orientasi strategis terhadap kinerja karyawan pada karyawan produk minuman PT XYZ Indonesia.

5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja bisnis pada karyawan produk minuman PT XYZ Indonesia.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif motivasi kerja terhadap iklim inovatif pada karyawan produk minuman PT XYZ Indonesia.
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan produk minuman PT XYZ Indonesia.
8. Untuk menguji dan menganalisis apakah motivasi kerja dapat memediasi pengaruh orientasi strategis terhadap kinerja bisnis pada karyawan produk minuman PT XYZ Indonesia.
9. Untuk menguji dan menganalisis apakah motivasi kerja dapat memediasi pengaruh orientasi strategis terhadap iklim inovatif pada karyawan produk minuman PT XYZ Indonesia.
10. Untuk menguji dan menganalisis apakah motivasi kerja dapat memediasi pengaruh orientasi strategis terhadap kinerja karyawan pada karyawan produk minuman PT XYZ Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat untuk:

1. Manfaat praktis:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengetahui peran orientasi strategis dalam peningkatan kinerja bisnis, iklim inovatif dan kinerja karyawan dan peran penting motivasi kerja dalam mempengaruhi

pengaruh orientasi strategis terhadap kinerja bisnis, iklim inovatif dan kinerja.

2. Manfaat teoritis:

Penelitian ini diharapkan dapat menambah kepustakaan dalam bidang ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia terutama hubungan antara orientasi strategis terhadap kinerja bisnis, iklim inovatif dan kinerja karyawan dengan variabel motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

1.5. Sistematika Penelitian

- **BAB I – PENDAHULUAN**

Di dalam bab 1 Pendahuluan, terdiri dari 4 bagian yaitu: Latar belakang masalah dari karyawan produk minuman pada perusahaan PT XYZ Indonesia, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian berdasarkan teori maupun praktis.

- **BAB II – LANDASAN TEORI**

Bab 2 ini akan membahas lebih tentang variabel motivasi kerja, orientasi strategis, kinerja bisnis, iklim inovatif dan kinerja karyawan. Dan juga akan membahas mengenai hubungan antara variabel orientasi strategi terhadap

kinerja bisnis, iklim inovatif dan kinerja karyawan dan variabel motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

- **BAB III – METODOLOGI PENELITIAN**

Bab 3 ini membahas mengenai metode – metode yang telah digunakan oleh peneliti, di dalam bab ini menjelaskan jenis – jenis penelitian, desain, objek, ukuran sampel, metode pengumpulan suatu data beserta analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu PLS SEM.

- **BAB IV – ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab 4 ini menjelaskan mengenai data aktual yang berhasil peneliti kumpulkan melalui google kuesioner yang dihitung melalui aplikasi PLS SEM untuk melihat hubungan antar variabel.

- **BAB V – KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab 5 ini menjelaskan mengenai kesimpulan dari hasil penelitian dan rekomendasi dari peneliti untuk penelitian yang akan dilaksanakan oleh peneliti selanjutnya, serta implikasi teori dan keterbatasan penelitian.