

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam era perdagangan bebas dunia terjadi iklim kompetisi yang tinggi disegala bidang, perusahaan dituntut untuk bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Tingkat kompetisi yang tinggi menuntut pula suatu organisasi untuk mengoptimalkan sumber daya manusia terhadap efektifitas dan efisiensi organisasi. Karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan kunci utama dari sebuah keberhasilan organisasi.

Menurut Armstrong (2014) manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia yang berdasarkan empat prinsip dasar. Pertama, sumber daya manusia adalah harta paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut. Kedua, keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari perusahaan tersebut saling berhubungan, dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan perencanaan strategis. Ketiga, kultur dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik. Serta yang terakhir adalah manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan integrasi yakni semua anggota organisasi anggota tersebut terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Mathis dan Jackson (2015) menyatakan bahwasanya kinerja pada dasarnya membahas mengenai apa yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh karyawan. Selanjutnya Menurut Robbins & Judge (2017) kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal, kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Robbins & Coulter Berbagi informasi dengan semua anggota organisasi merupakan faktor penentu keberhasilan organisasi yang mencakup keseluruhan organisasi maupun tingkatan organisasi yang berbeda (Robbins and Coulter 2016).

Robbins & Judge (2017) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal dan hal serupa lainnya. Ini berarti penilaian seorang pegawai terhadap puas atau tidak puasnya dia terhadap pekerjaan merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan yang diskrit (terbedakan dan terpisahkan satu sama lain).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah komitmen organisasi. Berkaitan dengan komitmen organisasi Mayer dan Allen (2013) mengidentifikasi tiga tema berbeda dalam mendefinisikan komitmen. Ketiga tema tersebut adalah komitmen sebagai keterikatan efektif pada organisasi (*affective commitment*), komitmen sebagai biaya yang harus ditanggung jika

meninggalkan atau keluar organisasi (*continuance commitment*), dan komitmen sebagai kewajiban untuk tetap dalam organisasi (*normative commitment*). Allen & Meyer (2013) mendefinisikan komitmen organisasi mengacu pada keadaan psikologis yang mengikat individu untuk tetap berada dalam organisasi. Fenomena yang seringkali terjadi adalah kinerja suatu perusahaan yang telah demikian bagus dapat dirusak, baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah terjadinya.

Terdapat dua pendekatan dalam merumuskan definisi komitmen. Pertama melibatkan usaha untuk mengilustrasikan bahwa komitmen dapat muncul dalam berbagai bentuk, maksudnya arti dari komitmen menjelaskan perbedaan hubungan antara anggota organisasi dan entitas lainnya (salah satunya organisasi itu sendiri). Yang kedua melibatkan usaha untuk memisahkan diantara berbagai entitas di mana individu berkembang menjadi memiliki komitmen. Kedua pendekatan ini tidak compatible namun dapat menjelaskan definisi dari komitmen, bagaimana proses perkembangannya dan bagaimana implikasinya terhadap individu dan organisasi (Meyer & Allen, 2013).

Sebelum munculnya kedua pendekatan tersebut, ada suatu pendekatan lain yang lebih dahulu muncul dan lebih lama digunakan, yaitu berdasarkan attitudinal commitment atau pendekatan berdasarkan sikap dan behavioral commitment atau pendekatan berdasarkan tingkah laku (Meyer & Allen, 2013). Perbedaan yang lebih tradisional ini memiliki implikasi tidak hanya kepada definisi dan pengukuran komitmen, tapi juga pendekatan yang digunakan dalam berbagai penelitian perkembangan dan konsekuensi komitmen (Meyer & Allen, 2013).

Pegawai yang berkinerja baik sangat diinginkan oleh organisasi. Kinerja para pegawai yang bekerja bersedia melaksanakan tugas yang tidak tertulis dalam deskripsi pekerjaan mereka, tidak hanya bersedia mengerjakan tugas-tugas yang telah tertulis saja. Katz menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu konsep yang luas dan kompleks, dimana terdapat dua aspek fundamental berbeda, antara lain kinerja di-peran diamanatkan oleh organisasi dan perilaku kerja yang lebih spontan merupakan perilaku inovatif.

Di masa sekarang, pembelajaran organisasi lebih merupakan kebutuhan daripada pilihan. Oleh karena itu, sangat tidak mungkin sebuah organisasi mengabaikan proses pembelajaran. Pembelajaran organisasi sering digunakan sebagai kekuatan yang efektif dan sebagai kunci untuk pembaruan strategi perusahaan yang efektif (Spicer dan Sadler-Smith, 2006).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rose (Rose, et, al, 2009) menemukan bahwa pembelajaran organisasi memiliki hubungan positif yang erat dengan komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung temuan sebelumnya bahwa pembelajaran organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja (Khandekar dan Sharma, Power dan Waddell, 2006). Hasil tersebut juga mendukung temuan sebelumnya pembelajaran organisasional dapat berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional serta pengaruh positif terhadap pekerjaan (Hendri, 2018).

Seperti yang diungkapkan oleh Robbins (2015), hubungan antara pembelajaran organisasi dan kinerja tidak terlalu dekat. Perlu adanya variabel lain

yang dapat memperkuat hubungan dan ke menentukan sejauh mana pembelajaran organisasi dapat berkontribusi pada perbaikan kinerja.

Hasil dari persepsi karyawan merupakan kepuasan kerja dari seberapa baik pekerjaan memberikan segala sesuatu yang dianggap penting melalui kerja (Luthans, 2015). Istilah pekerjaan kepuasan merujuk kepada sikap (reaksi emosional) seseorang pada pekerjaannya. Kepuasan kerja juga sebagai poin penting dari kendala bagi organisasi, disebabkan pekerjaan kepuasan merupakan rentetan sudut pandang individu karyawan yang akan memberikan pengaruh sikap dan perilaku karyawan individu ketika melakukan pekerjaan. Sesudah karyawan pekerjaan kepuasan dibuat, maka komitmen organisasi terhadap karyawan akan dibangun. Hasil dari Wu dan penelitian Norman (Wu & Norman, 2006) menunjukkan korelasi positif antara pekerjaan kepuasan dan komitmen organisasi.

Kreitner dan Kinicki menyatakan bahwa kepuasan kerja mengacu pada prestasi kerja yang lebih tinggi. Hal ini dapat terjadi karena kepuasan kerja hipotesis mempengaruhi kinerja secara tidak langsung melalui tujuan dan usaha seorang karyawan, dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan positif dan signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

Selain kepuasan kerja, komitmen organisasi juga mengalami peningkatan selama beberapa dekade terakhir. Berbagai penelitian telah dilakukan mengenai peran penting komitmen organisasi sebagai esensi utama dari interaksi karyawan dengan perusahaan yang telah menarik sejumlah peneliti untuk mempelajarinya dalam berbagai perspektif, terutama dari perspektif perilaku (Hendri, 2018).

Bagi perusahaan yang akan mengembangkan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan sekaligus mencapai tujuan perusahaan yang memerlukan perubahan perilaku positif dari para karyawan, perusahaan harus mampu membangun komitmen yang kuat sebagai prioritas utama dalam kebijakan pengembangan sumber daya manusia. Karyawan yang mempunyai komitmen yang kuat akan lebih serius dalam bekerja, semakin loyal dan selalu berpikiran positif tentang organisasi.

Identifikasi dan keterlibatan yang relatif kuat dari seseorang dalam organisasi disebut juga komitmen organisasi karyawan. Komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasinya. Ini juga merupakan proses yang sedang berlangsung dalam Perusahaan dalam mengelola karyawannya. Kesuksesan perusahaan dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis bisa dipengaruhi oleh faktor komitmen organisasi karyawan tersebut. Jika komitmen organisasi memberikan cerminan identifikasi dan partisipasi dalam organisasi, maka perusahaan dapat memperoleh keuntungan dari loyalitas yang tumbuh dan semakin membaiknya prestasi karyawan.

Demikian juga dengan PT. Mindo Marsada Utama perusahaan yang bergerak di jasa Penjualan DO Tandan Buah Segar Kelapa Sawit dan Pengangkutan Kelapa Sawit yang beralamat di Jalan Mawar Balik Alam, Kota Duri, Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis, Provinsi Riau. Pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh PT. Mindo Marsada utama tidak hanya mengedepankan keterampilan, tetapi juga terkait dengan aspek sikap, perilaku dan nilai. Selain itu diharapkan juga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan komitmen

organisasi untuk membangun loyalitas karyawan yang tinggi serta meningkatkan kinerja perusahaan dalam jangka panjang.

Selain itu berdasarkan survei internal yang dilakukan pada tahun 2021 tentang hasil survei kepuasan karyawan, ditemukan bahwa secara keseluruhan karyawan pada PT. Mindo Marsada Utama belum mencapai tingkat kepuasan.

Berdasarkan kondisi tersebut maka kemauan untuk meningkatkan kinerja perusahaan harus dibarengi dengan pengelolaan perilaku organisasi pada pegawai PT. Mindo Marsada Utama yang memiliki kewenangan langsung untuk mengelola sumber daya manusia. Faktor pembelajaran organisasi adalah faktor yang diharapkan dapat mempengaruhi perilaku organisasi pegawai.

Dari wawancara singkat pada tanggal 9 januari 2021 dengan bagian SDM PT. Mindo Marsada Utama, kegiatan pembelajaran organisasi belum berjalan secara maksimal. Namun demikian berbagai perubahan telah dilaksanakan, seperti penataan organisasi.

Namun pada kenyataannya, menurut manajer sdm PT.Mindo Marsada Utama berhadapan dengan kendala yaitu rendahnya kinerja karyawan. Hasil wawancara dengan manajer sdm PT. Mindo Marsada Utama mengatakan bahwa terdapat indikasi rendahnya kinerja karyawan ditunjukkan dari karyawan tidak menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu, seperti: keterlambatan laporan kondisi kerja. Disamping itu kinerja karyawan yang rendah bisa diperhatikan dari tidak terjalannya kerja sama yang baik antara karyawan dan rekan kerjanya, contohnya antara lain: komunikasi antar karyawan dengan pimpinan yang

terbatas, rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam pekerjaannya tidak pernah dibantu, dan karyawan jarang dilibatkan dalam pengambilan keputusan.

Oleh karena itu, studi terkait pengaruh pembelajaran organisasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi serta kinerja karyawan menjadi penting bagi organisasi maupun PT. Mindo Marsada Utama yang berlokasi di Kota Duri, Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis, Provinsi Riau. Selain itu penelitian ini juga dilakukan untuk mengetahui pengaruh pembelajaran organisasional terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi serta kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini mencoba menguji pengaruh model pembelajaran organisasional terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi serta kinerja karyawan pada PT. Mindo Marsada Utama.

Berikutnya peneliti juga melaksanakan pra survei tentang faktor-faktor yang memberikan indikasi kurangnya pembelajaran organisasi pada perusahaan. Berikut ini adalah data yang dikumpulkan dari 20 karyawan PT. Mindo Marsada Utama:

Table 1.1

Hasil Pra Survei Faktor-Faktor Pembelajaran Organisasi Yang Harus Diberikan Perhatian Perusahaan Supaya Permasalahan Utama Perusahaan Bisa Diselesaikan

No	Faktor-Faktor	Frekuensi	Persentase
1	Kepuasan kerja	6	30,0%
2	Motivasi kerja	1	5,0%
3	Komitmen organisasi	5	25,0%

4	Kinerja Karyawan	4	20,0%
5	Kedisiplinan	1	5,0%
6	Kepemimpinan	1	5,0%
7	Komunikasi	1	5,0%
8	Stress Kerja	1	5,0%
Total		20	100,0%

Sumber: Dari Hasil Survei Dari PT. Mindo Marsada Utama Tahun 2020

Bisa diperhatikan dari hasil pra survei diatas bahwasanya bahwa faktor tertinggi yang dianggap memberikan pengaruh dalam pembelajaran organisasi yaitu Kepuasan Kerja dengan kontribusi sebesar 30,0%, Kemudian komitmen organisasi menjadi Faktor kedua tertinggi dengan kont 25,0% dan Faktor ketiga tertinggi kinerja karyawan dengan persentase 20,0%. Ketiga faktor inilah yang menjadi fokus utama yang mempengaruhi pembelajaran organisasi dalam penelitian ini.

Perusahaan yang baik bisa menciptakan komitmen organisasi berbentuk kesetiaan dan kecintaan karyawan tetap tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaannya, dengan demikian para karyawan akan terus mendahulukan apa yang telah dijanjikan kepada perusahaan dibandingkan mendahulukan kepentingan pribadi. Karyawan yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi pastinya akan mempunyai keterlibatan yang tinggi dengan peranan pekerjaannya, yang berarti bahwa hampir seluruh pekerjaan yang diserahkan kepada dirinya bisa diterimanya dengan baik dan hingga bahkan menyalurkan ide-ide yang baru kepada perusahaan demi berkembang kearah yang lebih baik. Namun begitu pula

sebaliknya, pada perusahaan yang karyawannya tidak mempunyai komitmen organisasi yang tinggi pastinya mempunyai akibat yang kurang baik terhadap perusahaan tersebut. Terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya karyawan merasa kurang bertanggung jawab, dalam mengerjakan tugasnya selalu terlambat, semangat kerja yang rendah bahkan selalu tidak melaksanakan pekerjaannya dan akhirnya mengakibatkan tidak tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut.

Karyawan yang produktif dalam bekerja dan setia kepada perusahaan merupakan keinginan dari setiap perusahaan. Menurut Robbins (2015) Mendefinisikan Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya penghasilan yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakni apa yang seharusnya mereka terima. Kepuasan karyawan bisa menghasilkan banyak keuntungan, antara lain terciptanya hubungan yang harmonis antar karyawan dengan perusahaan.

Berdasarkan hasil pra survei dengan 20 karyawan PT. Mindo Marsada Utama didapatkan hasil kepuasan yang rendah, dapat dilihat dalam beberapa hal yang tercantum di tabel bawah ini:

Tabel 1.2

Hasil Pra Survei Terkait Indikator Rendahnya Kepuasan Kerja pada PT. Mindo Marsada Utama

No	Indikator Rendahnya Kepuasan Kerja	Frekuensi	Persentase
1	Pekerjaan itu sendiri	3	15,0%

2	Gaji	11	50,0%
3	Promosi	3	15,0%
4	Pengawasan	2	10,0%
5	Rekan kerja	2	10,0%
	Total	20	100,0%

Sumber: Hasil Survei Dari PT. Mindo Marsada Utama Tahun 2020

Berdasarkan tabel 1.2 terlihat bahwasanya sebagian besar karyawan belum meraih kepuasan positif. Dimana diperoleh sebanyak 11 orang merasakan belum puas dengan pihak perusahaan mengenai sistem penggajian yang dilaksanakan dengan persentase sebanyak 50,0%. Gaji yang diterima oleh karyawan dirasakan belum memenuhi kepuasan. Kepuasan terhadap gaji yang didapat terkait dengan pekerjaan yang dilakukan menjadi alasan untuk mencari alternatif pekerjaan yang lain. Kepuasan terhadap gaji bisa dimaknakan bahwasanya seseorang akan merasa puas dengan gajinya saat persepsi terhadap gaji dan apa yang mereka dapatkan sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan hasil pra survei dengan 20 karyawan PT. Mindo Marsada Utama didapatkan hasil komitmen organisasi yang rendah, dapat dilihat dari beberapa hal yang tercantum pada tabel di bawah:

Tabel 1.3

Hasil Pra Survei Terkait Indikator Rendahnya Komitmen Organisasi pada PT.

Mindo Marsada Utama

No	Indikasi Rendahnya Komitmen Organisasi Karyawan	Frekuensi	Persentase
1	Belum adanya keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi dalam diri karyawan	9	45,0%
2	Belum adanya keinginan untuk berusaha keras sebagaimana keinginan organisasi	7	35,0%
3	Belum mempunyai keyakinan akan penerimaan nilai dan tujuan organisasi	4	20,0%
	Total	20	100,0%

Sumber: Dari Hasil Survei Dari PT. Mindo Marsada Utama Tahun 2020

Berdasarkan tabel hasil survei tersebut memperlihatkan bahwasanya karyawan yang belum mempunyai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi terdapat sejumlah 9 orang (45,0%), minimnya keinginan untuk berusaha keras sebagaimana keinginan organisasi sejumlah 7 orang (35,0%). Sementara itu, karyawan yang belum mempunyai keyakinan akan penerimaan nilai dan tujuan organisasi sejumlah 4 orang (20,0%).

Dari hasil wawancara kepada beberapa karyawan, menyatakan bahwa mereka dan rekan-rekan kerjanya juga belum mengerti tentang keyakinan akan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Karyawan belum merasakan adanya kenyamanan dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi, hal tersebut disebabkan oleh

ketika masa pelatihan karyawan paham dengan tujuan dan visi misi dari PT. Mindo Marsada Utama. Hal ini dapat dilihat ketika ada pengawasan dari atasan maka karyawan akan terlihat bekerja dengan sebaik-baiknya, akan tetapi pada saat tidak diawasi para karyawan akan bekerja dengan sesuka hatinya. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan belum sepenuhnya yakin dan percaya pada perusahaan.

Berdasarkan hasil pra survei dengan 20 karyawan PT. Mindo Marsada Utama didapatkan hasil kinerja karyawan rendah, diindikasikan dengan beberapa hal yang tercantum dalam tabel di bawah ini:

Table 1.4

Hasil Pra Survei Mengenai Indikator Rendahnya Kinerja Karyawan pada PT.
Mindo Marsada Utama

No	Indikator Rendahnya Kinerja Karyawan	Frekuensi	Persentase
1	Kualitas kerja	5	25,0%
2	Kuantitas kerja	6	30,0%
3	Produktivitas	4	20,0%
4	Efektivitas	2	10,0%
5	Kemandirian	3	15,0%
	Total	20	100,0%

Sumber: Dari Hasil Survei Dari PT. Mindo Marsada Utama Tahun 2020

Berdasarkan tabel 1.4 dapat diketahui bahwasanya kinerja karyawan masih terbilang rendah. Hal tersebut terlihat dari 20 orang karyawan yg melakukan pra

survei beranggapan kualitas kerja, kuantitas dan produktivitas di PT. Mindo Marsada Utama kurang.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu seperti pada penelitian Pengaruh Kepemimpinan dan Learning Organization terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Minyak Goreng di Kota Bitung). Tinneke M. Tumbel, dkk (2015) mendapatkan hasil Learning organization berpengaruh secara positif terhadap variabel kepuasan karyawan. Hal ini memberikan bukti bahwa learning organization memberikan peranan penting guna menghasilkan kepuasan kerja bagi Penelitian ini berfokus pada pembelajaran organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Posisi penelitian ini adalah penelitian replikasi yang dikembangkan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad Irfani Hendri (2018) terhadap pembelajaran organisasi PTPN XIII di Kalimantan Barat. Dimana yang ingin diketahui dari penelitian ini analisis kinerja karyawan pada pada pt. Mindo persada utama yang dipengaruhi oleh pembelajaran organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

1.2. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka pertanyaan dari penelitian ini adalah bagaimana analisis kinerja karyawan pada pada pt. Mindo persada utama yang dipengaruhi oleh pembelajaran organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Dari permasalahan diatas maka pernyataan yang muncul pada penelitian ini adalah:

1. Apakah Pembelajaran Organisasional berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja?
2. Apakah Pembelajaran Organisasional berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi?
3. Apakah Pembelajaran Organisasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan?
4. Apakah Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan?
5. Apakah Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah diatas, maka tujuan utama dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Pembelajaran Organisasional memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.
2. Untuk mengetahui Pembelajaran Organisasional memiliki pengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi.
3. Untuk mengetahui Pembelajaran Organisasional memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
4. Untuk mengetahui Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan.
5. Untuk mengetahui Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pihak-pihak yang terlibat yaitu:

1.4.1 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat memberi pengetahuan dan informasi dalam hal akademik bagi semua pihak yang membaca penelitian ini. Penelitian ini juga diharapkan bisa membantu penelitian lain yang akan membahas lebih dalam tentang pembelajaran organisasional, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

1.4.2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan berguna bagi keputusan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia agar perusahaan dapat memberdayakan sumber daya manusianya dengan baik dan tepat, sehingga kesejahteraan karyawan tercapai dan tujuan perusahaan pun dapat tercapai dengan baik.

1.5. Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang jelas dan terperinci dalam penelitian ini, maka dilakukan secara sistematika dengan pembagian sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini akan menerangkan mengenai pembahasan definisi dan teori dari para ahli melalui jurnal-jurnal dan buku-buku yang digunakan dalam penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai desain penelitian, populasi serta sampelnya, teknik yang digunakan dalam mengambil sampel dan pengambilan data data, definisi konseptual dan operasional, dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai hasil dan tanggapan responden sebagai objek penelitian, hasil uji analisis data, hasil pengujian hipotesis dan pembahasan hasil dari penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan mengenai kesimpulan yang didapatkan dari hasil analisa data, implikasi teoretis, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, dan saran yang diambil berdasarkan hasil pembahasan yang dilakukan untuk penelitian berikutnya.

