



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk mengubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB I

PENDAHULUAN

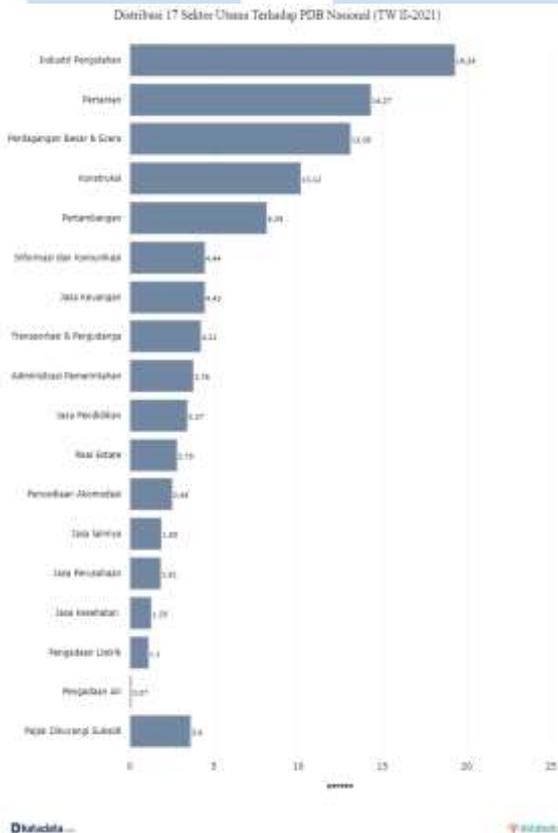
1.1 Latar Belakang Penelitian

Kementerian Perindustrian Republik Indonesia (Kemenperin) menyatakan pada bulan Mei 2021 telah terjadi peningkatan yang menyebabkan adanya rekor baru terhadap komponen *output* dan permintaan baru. Dari adanya peningkatan tersebut menjadikan Indonesia sebagai negara yang tertinggi dalam *Purchasing Managers' Index* (PMI) Manufaktur ASEAN yang memperoleh poin sebesar 55,3 pada bulan Mei 2021. Perolehan poin PMI Manufaktur ASEAN terbesar kedua, ketiga, dan keempat ditempati oleh negara Vietnam sebesar 53,1, Singapura sebesar 51,7, dan Malaysia sebesar 51,3. Apabila PMI Manufaktur menunjukkan angka di atas 50, maka sektor industri sedang bergerak ekspansif yang artinya saat ini sektor industri di Indonesia sedang mengalami kenaikan pertumbuhan, sehingga dari kondisi tersebut diharapkan dapat mendorong pemulihan ekonomi nasional (Jayani, 2021).

Indonesia berhasil masuk dalam 10 besar dalam kategori *Manufacturing Value Added*, yang artinya sektor industri memberikan kontribusi besar bagi perekonomian di Indonesia. Peringkat Indonesia sejajar dengan negara Brazil dan Inggris (Kemenperin, 2017). Industri manufaktur Indonesia berada di posisi pertama dalam kategori *Manufacturing Value Added* di negara ASEAN dengan pencapaian sebesar 4,5%. Dalam cakupan global, manufaktur Indonesia terdapat pada posisi kesembilan dari antar negara yang ada di dunia (Ministry of Investment, 2018).

Industri manufaktur dianggap memiliki peranan penting dalam upaya menaikkan nilai investasi dan ekspor, dan juga menjadi sektor andalan dalam pengakselerasian pertumbuhan ekonomi nasional (Kemenperin, 2019). Oleh karena itu, Kementerian Perindustrian melakukan pendorongan pada peningkatan produktivitas sektor industri manufaktur dengan tujuan untuk menempatkan di pasar ekspor dan juga dapat melakukan penguatan industri hulu yang strategis.

Upaya tersebut dilakukan oleh Kementerian Perindustrian agar partisipasi sektor manufaktur terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) Nasional memperoleh kenaikan (Kemenperin, 2019).



Gambar 1.1 Sektor Utama terhadap PDB Nasional (TW II-2021)

Sumber: Kusnandar (2021)

Berdasarkan Gambar 1.1 menunjukkan bahwa industri pengolahan berada di posisi pertama dalam distribusi sektor utama terhadap PDB Nasional. Industri pengolahan tetap dianggap sebagai penunjang terbesar PDB Indonesia. Badan Pusat Statistik (BPS) menyatakan PDB atas dasar harga berlaku menurut lapangan usaha industri pengolahan sebesar RP 805,62 triliun atau 19,29 persen dari total PDB Nasional senilai Rp 4.175,84 triliun pada kuartal II tahun 2021 (Kusnandar, 2021). Pada bulan Januari sampai dengan Juli 2021, ekspor industri pengolahan mencapai US\$ 94,62 miliar, yang artinya ada peningkatan sebesar 31,36% dari tahun sebelumnya (Elvira, 2021).

Disaat dunia tengah menghadapi pandemi Covid-19, aktivitas industri manufaktur yang berada di Indonesia terus menunjukkan angka perkembangan yang positif. Menteri Perindustrian menyatakan bahwa adanya peningkatan PMI yang terjadi menandakan sektor industri di Indonesia terus mengalami pemulihan, sehingga dari pertumbuhan yang positif tersebut diharapkan dapat menjadi sebuah indikator kenaikan ekonomi nasional. Dimana industri yang memberikan kontribusi terbesar pada ekspor nasional yaitu industri pengolahan nonmigas dengan nilai total pengiriman produk sektor manufaktur mencapai USD 60,76 miliar atau mengalokasikan 79,52% dari keseluruhan angka ekspor nasional sebesar USD 76,41 miliar (Kemenperin, 2020).

Industri peralatan listrik di Indonesia dianggap semakin mengalami perkembangan seiring dengan adanya kenaikan permintaan pasar domestik. Produk peralatan listrik yang tercapai dibuat oleh industri Indonesia yaitu berupa komponen utama pembangkit listrik seperti *insulated switchgear, boiler, generator*, trafo distribusi, *power transformer, tower* transmisi, pompa, *balance of plant*, dan panel listrik (Rini, 2018).

Data statistik Kementerian Perdagangan Republik Indonesia (Kemendag) menyatakan bahwa perkembangan ekspor nonmigas untuk industri pengolahan mesin atau peralatan listrik terus mengalami pertumbuhan, hal ini dapat dilihat bahwa angkanya terus menunjukkan kenaikan dari tahun 2016 hingga 2020. Pada tahun 2016 angka ekspor mesin atau peralatan listrik menunjukkan sebesar 8.161,9 juta US\$, tahun 2017 sebesar 8.504,9 juta US\$, tahun 2018 sebesar 8.855,0 juta US\$, tahun 2019 sebesar 9.012,2 juta US\$, dan tahun 2020 menunjukkan di angka 9.232,7 juta US\$. Dari adanya angka pertumbuhan ekspor yang terus melaju di setiap tahunnya, maka industri mesin atau peralatan listrik dinilai menjadi industri yang memiliki pengaruh positif terhadap perekonomian Indonesia (Kemendag, 2021).

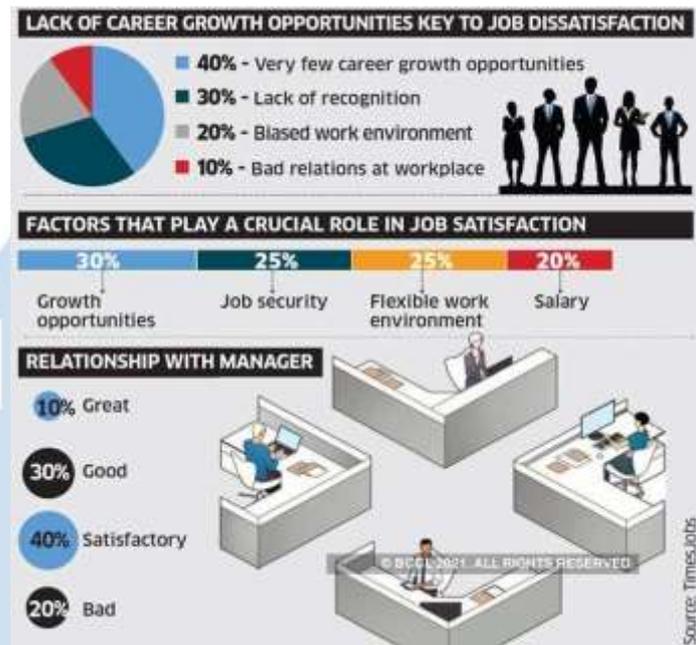
Ekspor komoditas peralatan listrik berkontribusi sebesar 4,14% terhadap ekspor sektor industri pengolahan. Dimana mayoritas untuk komoditas peralatan

listrik akan diekspor ke negara seperti Jepang dengan total ekspor sebesar 1.246,2 juta dolar AS, Amerika Serikat sebesar 592,6 juta dolar AS, dan Singapura sebesar 586,1 juta dolar AS. Sedangkan untuk di dalam negeri komoditas peralatan listrik sebagian besar diekspor ke provinsi DKI Jakarta dengan total ekspor sebesar 2.722,2 juta dolar AS, Kepulauan Riau sebesar 1.746,6 juta dolar AS, dan Jawa Timur sebesar 537,0 juta dolar AS (BPS, 2020).

Salah satu perusahaan yang bergerak di industri pengolahan peralatan listrik adalah PT. XYZ yang menjadi produsen trafo terbesar di Indonesia. Saat ini PT. XYZ telah berhasil mengoperasikan empat pabrik manufaktur modern khusus yang sepenuhnya terintegrasi. Perusahaan memiliki aktivitas bisnis utama dalam desain & pengembangan produk, manufaktur, layanan industri & siklus hidup berbasis solusi, dan penjualan & distribusi produk, layanan untuk pasar domestik dan ekspor (Data perusahaan, 2021).

PT. XYZ menyediakan produk dan jasa berupa transformers, CT & VT products, MV apparatus, dan technical services. Dalam aktivitas manufaktur PT. XYZ mendapatkan beberapa sertifikasi yaitu AS/NZS ISO 14001 : 2004 mengenai Environmental Management System, OHSAS 18001 : 2007 mengenai Occupational Health & Safety Management System, ISO 9001 : 2008 mengenai Quality Management System, dan ISO 26000 : 2010 mengenai Guidance of Social Responsibility. Kemudian PT. XYZ juga berhasil mendapatkan penghargaan berupa Indonesia Digital Transformers Company Of The Year 2015, Indonesia Distribution Transformers Company Of The Year 2016, dan Indonesia Best Electricity Award 2016 (Data Perusahaan, 2021).

Manajemen sumber daya manusia berfokus terhadap orang-orang yang berada di suatu organisasi. Orang dianggap sebagai komponen utama di setiap organisasi, sehingga organisasi yang memiliki karyawan yang lebih produktif maka cenderung akan lebih sukses (Stewart & Brown, 2020). Menurut Dalkrani & Dimitriadis (2018), karyawan yang memiliki *job satisfaction* akan berdampak positif bagi perusahaan dalam menjalankan bisnisnya.



Gambar 1.2 Faktor yang Berperan Penting dalam *Job Satisfaction*

Sumber: TimesJobs (2018)

Berdasarkan hasil survei TimesJobs terhadap 1.100 karyawan menyatakan bahwa 80% karyawan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya. Faktor yang menyebabkan karyawan tidak puas yaitu peluang berkembang sebesar 30%, *job insecurity* sebesar 25%, lingkungan kerja yang fleksibel sebesar 25%, dan gaji sebesar 20%. Berdasarkan data yang peneliti dapatkan dari sumber perusahaan yang dijadikan sebagai tempat penelitian menunjukkan bahwa rendahnya tingkat *job satisfaction* pada karyawan, berikut adalah data terkait *job satisfaction* pada karyawan PT. XYZ:

Tabel 1.1 *Turnover Rate* Tahun 2018-2020

Tahun	<i>Turnover Rate</i>
2018	20,7%
2019	30,2%
2020	32,3%

Sumber: Data Perusahaan (2021)

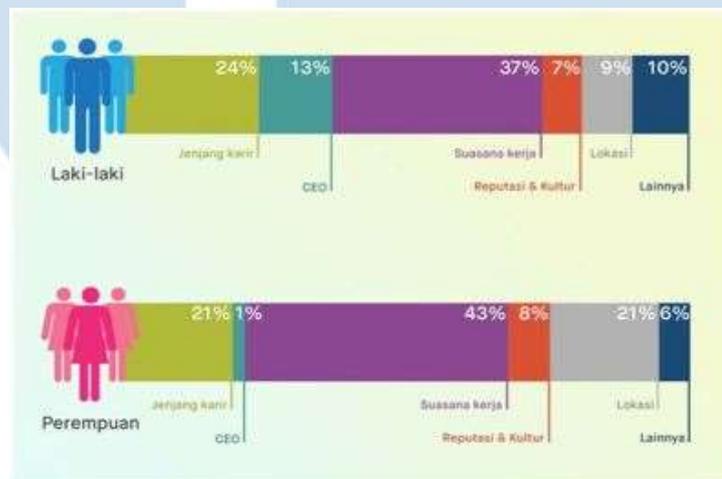
Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan *turnover rate* karyawan di PT. XYZ dari tahun 2018 hingga 2020. Pada tahun 2018 sebesar 20,7%, tahun 2019 sebesar 30,2%, dan tahun 2020 sebesar 32,3%. Data menunjukkan adanya kenaikan *turnover rate* di setiap tahun. Menurut Gallant (2013), tingkat *turnover* yang dapat ditoleransi dalam sebuah industri yaitu sebesar 10%. Namun, *turnover rate* yang terjadi pada PT. XYZ tidak dapat ditoleransi karena lebih dari 10%.

Penulis melakukan *in-depth interview* dengan 8 orang karyawan PT. XYZ dengan karakteristik status karyawan tetap, masa kerja lebih dari satu tahun, dan berada di departemen *Human Resource*, *General Affairs*, dan *Procurement*. Berdasarkan hasil yang penulis dapatkan dari *in-depth interview* dengan 8 orang karyawan di PT. XYZ dengan tujuan untuk mencari informasi mengenai *job satisfaction* menghasilkan 5 dari 8 orang karyawan menyatakan ketidakpuasan, antara lain karena; penghasilan tidak sesuai dengan harapan karyawan, pekerjaan tidak sesuai dengan bidangnya, merasa kurang dengan pekerjaannya, dan tanggung jawab tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Dalam menciptakan *job satisfaction* terdapat aspek atau faktor pendukung yaitu diantaranya *work environment*, *leadership style*, dan *organizational culture*. *Work environment* yang buruk terbukti dapat menyebabkan terjadinya penurunan pada *job satisfaction*, meningkatnya jumlah ketidakhadiran, menimbulkan keluhan, menyebabkan kelelahan, dan terjadinya depresi pada karyawan (McCowan, 2001 dalam Anasi, 2020). Seorang supervisor yang tidak ramah dan tidak suka bersosialisasi dengan para karyawan akan menerima umpan balik yang negatif dari karyawan, sehingga *job satisfaction* karyawan rendah (Nazim & Mahmood, 2018). Konsep *organizational culture* yaitu suatu kepentingan antara individu, kelompok, dan organisasi disaat mereka mempelajari dan memahami bagaimana budaya di organisasi dapat membuat perbedaan atau mempengaruhi kepuasan semua anggota organisasi (Dirisu *et al.*, 2018).

Menurut Pawirosumarto (2017), *work environment* adalah tempat bagi karyawan dalam menjalankan aktivitas kerja, dimana akan memberikan dampak

positif dan negatif pada karyawan dalam mencapai hasil kerja. Cakupan *work environment* yaitu proses, alat, struktur, sistem, atau kondisi di tempat kerja, dimana cakupan tersebut dapat memberikan dampak secara baik atau tidak baik pada kinerja karyawan. *Work environment* juga terkait aturan, kebijakan, budaya, hubungan kerja, lokasi kerja, sumber daya, dan faktor lingkungan berupa internal dan eksternal yang dapat memberikan pengaruh bagaimana cara karyawan dalam melaksanakan fungsi pekerjaannya (Ollukkar & Gunaseelan, 2012). *Work environment* yang kondusif dapat memberikan rasa aman bagi karyawan, kemudian dengan tersedianya *work environment* yang kondusif maka karyawan dapat bekerja secara maksimal (Badrianto & Ekhsan, 2020).



Gambar 1.3 Alasan Karyawan Tidak Betah di Kantor

Sumber: Martin (2015)

Berdasarkan Gambar 1.3 terkait *work environment*, sebesar 37% untuk *gender* laki-laki dan 43% untuk *gender* perempuan menyatakan tidak betah di perusahaan karena alasan suasana kerja. Faktor yang menyebabkan tingginya tingkat suasana kerja sebagai alasan karyawan tidak betah di kantor karena jam kerja tidak fleksibel, tidak adanya ruangan istirahat, dan tidak menyediakan makan siang (Martin, 2015). Dari kondisi tersebut, suasana kerja menjadi peranan penting bagi karyawan yang perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan.

Dalam lingkungan kerja ada aspek ruang kerja yang harus diperhatikan diantaranya berupa warna, pencahayaan, kebisingan, privasi, dan fleksibilitas.

Aspek warna dapat mempengaruhi suasana hati karyawan, apabila warna kantor penuh dengan warna yang membuat tenang, maka karyawan tidak akan mudah stres. Selanjutnya, aspek pencahayaan meliputi pencahayaan alami dan buatan yang harus dipertimbangkan dalam suatu ruangan sehingga akan membuat kenyamanan bagi karyawan. Kemudian, aspek kebisingan yang dimana faktor ini harus diperhatikan agar karyawan tidak hilang konsentrasi. Tata layout ruangan dalam kantor dapat diatur sesuai dengan divisi yang ada untuk mengurangi kebisingan di dalam kantor dan juga divisi yang saling berkaitan dapat diletakkan secara berdekatan agar alur kerjanya lebih efektif. Lalu, aspek privasi juga dapat mempengaruhi kenyamanan karyawan saat bekerja. Ruang kerja yang terbuka dapat menimbulkan stres karena karyawan dapat melihat kemajuan dari rekan kerjanya, sehingga dapat terjadi kompetisi secara tidak langsung. Sedangkan, aspek fleksibilitas dapat meningkatkan ide dan kreativitas karyawan, serta juga dapat mengurangi rasa jenuh pada karyawan (Jobstreet, 2019).

Penulis melakukan *in-depth interview* dengan 8 orang karyawan PT. XYZ dengan karakteristik status karyawan tetap, masa kerja lebih dari satu tahun, dan berada di departemen *Human Resource*, *General Affairs*, dan *Procurement*. Berdasarkan hasil yang penulis dapatkan dari *in-depth interview* dengan 8 orang karyawan di PT. XYZ dengan tujuan untuk mencari informasi mengenai *work environment* menghasilkan 8 orang karyawan mengatakan bahwa *work environment* di perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan dan mengganggu dalam melakukan aktivitas kerja. Hal ini dikarenakan ruang kantor bersebelahan dengan ruang produksi yang menimbulkan suara kebisingan, sehingga karyawan yang berada di kantor kehilangan konsentrasi saat bekerja. Kemudian karyawan harus menyesuaikan diri karena tidak adanya ruangan khusus untuk divisi tertentu, yang artinya tidak ada ruang privasi antar divisi.

Menurut Kumaran (2012), gaya adalah cara seorang pemimpin dalam bertindak. Bagaimana cara pemimpin berperilaku dalam memberikan motivasi, mempengaruhi karyawan, dan mencapai tujuan. Seorang pemimpin yang baik tidak hanya mengetahui gaya kepemimpinannya, namun juga harus mengetahui

manfaatnya untuk hasil yang optimal. Hal ini terkait interpretasi kekuatan dan kelemahan, dan memahami bagaimana pemilihan gaya dapat memengaruhi cara pemimpin dalam membuat sebuah keputusan (Halaychik, 2016). *Leadership style* menjadi peran utama dalam menentukan *job satisfaction* karyawan di suatu organisasi. Kepemimpinan yang efektif merupakan faktor kunci keberhasilan karyawan dan juga keberhasilan atau kegagalan organisasi. Hal ini dianggap sebagai proses bekerja melalui orang-orang yang ada di organisasi dalam mencapai sebuah tujuan dan sasaran dari organisasi (Jerome, 2018).



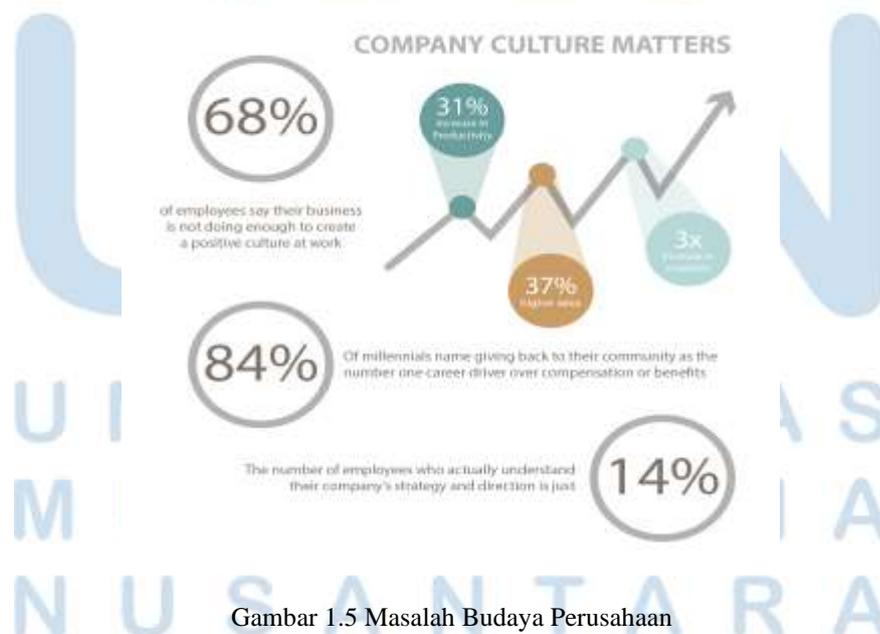
Gambar 1.4 Figur Pemimpin Pilihan

Sumber: Femina (2018)

Berdasarkan Gambar 1.4 hasil survei pada pemilih lanjut dalam menentukan figur pemimpin pilihan menyatakan bahwa 84,3% memilih figur pemimpin yang jujur dan berintegritas, 78,8% memilih figur pemimpin yang memiliki track record baik, 67,5% memilih figur pemimpin yang berpengalaman dalam memimpin, 60,6% memilih figur pemimpin yang memiliki sikap tegas, dan 60,3% memilih figur pemimpin yang memiliki kedekatan dengan masyarakat. Sedangkan hasil survei pada pemilih pemula menyatakan bahwa sebesar 82,8% memilih figur pemimpin yang jujur dan berintegritas, 66% memilih figur pemimpin yang memiliki sikap tegas, 65,5% memilih figur pemimpin yang berpengalaman dalam memimpin, 64,3% memilih figur pemimpin yang memiliki kedekatan dengan masyarakat, dan 52,2% memilih figur pemimpin yang memiliki sikap santun.

Penulis melakukan *in-depth interview* dengan 8 orang karyawan PT. XYZ dengan karakteristik status karyawan tetap, masa kerja lebih dari satu tahun, dan berada di departemen *Human Resource*, *General Affairs*, dan *Procurement*. Berdasarkan hasil yang penulis dapatkan dari *in-depth interview* dengan 8 orang karyawan di PT. XYZ dengan tujuan untuk mencari informasi mengenai *leadership style* menghasilkan 7 dari 8 orang karyawan mengatakan bahwa tidak adanya komunikasi yang terbuka dengan atasan. Hal ini dikarenakan atasan jarang berada di pabrik, sehingga rendahnya intensitas hubungan antara atasan dengan para karyawan.

Menurut Pawirosumarto (2017), *organizational culture* adalah nilai dan simbol yang dimana seluruh anggota organisasi dapat memahami dan mematuhi bersama. Beberapa rangkaian elemen yang dapat membentuk *organizational culture* yaitu berupa sejarah, nilai dan kepercayaan, ritual, cerita, tokoh heroik, dan jaringan informal (Bradigan & Hartel, 2013). Kesejahteraan karyawan bersumber pada hubungan antara karakteristik pribadi dan budaya organisasi di tempat mereka bekerja (Wallach, 1983 dalam Tran, 2020). Sehingga dapat diartikan bahwa karyawan dapat bekerja dengan efektif di tempat kerja apabila karakteristik organisasi sesuai dengan tujuan pribadi karyawan itu sendiri (Tran, 2020).



Gambar 1.5 Masalah Budaya Perusahaan

Sumber: Interact Intranet (2017)

Berdasarkan Gambar 1.5 terkait *organizational culture*, menyajikan hasil survei mengenai masalah budaya perusahaan dengan temuan sebesar 68% karyawan menyatakan bahwa bisnis mereka tidak cukup dalam menciptakan sebuah budaya yang positif di tempat kerja, 84% generasi milenial memberikan kembali kepada komunitas mereka sebagai pendorong karir nomor satu atas kompensasi atau *benefit*, dan hanya sebesar 14% jumlah karyawan yang benar-benar memahami strategi dan arah perusahaan di tempat kerja mereka.

Penulis melakukan *in-depth interview* dengan 8 orang karyawan PT. XYZ dengan karakteristik status karyawan tetap, masa kerja lebih dari satu tahun, dan berada di departemen *Human Resource*, *General Affairs*, dan *Procurement*. Berdasarkan hasil yang penulis dapatkan dari *in-depth interview* dengan 8 orang karyawan di PT. XYZ dengan tujuan untuk mencari informasi mengenai *organizational culture* menghasilkan 3 dari 8 orang karyawan mengatakan bahwa perusahaan kurang dalam meminta saran inovasi kepada karyawan. Karyawan di perusahaan memiliki ide dalam aktivitas kerja sebagai bentuk upaya peningkatan dan perbaikan agar perusahaan dapat terus tumbuh dengan baik kedepannya.

Berdasarkan dari fenomena dan permasalahan yang terdapat di PT. XYZ, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Pengaruh Work Environment, Leadership Style, dan Organizational Culture terhadap Job Satisfaction Telaah pada Karyawan PT. XYZ**”. sikap santun.

1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dari penelitian ini, maka dapat dirumuskan permasalahan yaitu sebagai berikut:

- a. Apakah *work environment* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* pada karyawan PT. XYZ?
- b. Apakah *leadership style* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* pada karyawan PT. XYZ?
- c. Apakah *organizational culture* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* pada karyawan PT. XYZ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan pertanyaan penelitian yang telah dijelaskan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjawab pertanyaan dari rumusan masalah yang telah dibuat, yaitu sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh *work environment* terhadap *job satisfaction* pada karyawan PT. XYZ.
- b. Untuk mengetahui pengaruh *leadership style* terhadap *job satisfaction* pada karyawan PT. XYZ.
- c. Untuk mengetahui pengaruh *organizational culture* terhadap *job satisfaction* pada karyawan PT. XYZ.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang dilakukan terdapat manfaat yang akan dihasilkan oleh penelitian yang membahas tentang pengaruh *work environment*, *leadership style*, dan *organizational culture* terhadap *job satisfaction*, yaitu:

1.4.1 Bagi Akademisi

Diadakannya penelitian ini dapat diharapkan untuk memberikan sebuah informasi, pengetahuan, dan referensi bagi pembaca, sehingga memahami tentang pengaruh dari *work environment*, *leadership style*, dan *organizational culture* terhadap *job satisfaction*.

1.4.2 Bagi Praktisi

Diadakannya penelitian ini berharap dapat dijadikan sebagai referensi atau sumber informasi bagi perusahaan untuk mengetahui dan memahami pengaruh *work environment*, *leadership style*, dan *organizational culture* terhadap *job satisfaction*. kemudian diharapkan juga dapat memberikan saran kepada perusahaan untuk meningkatkan *job satisfaction* karyawan.

1.5 Batasan Penelitian

Penulis membatasi ruang lingkup penelitian sehingga dapat memiliki fokus pada masalah yang telah dirumuskan. Adapun batasan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Penulis akan melakukan penelitian ini terhadap karyawan yang bekerja di PT. XYZ.

- b. Penulis akan melakukan penelitian ini terhadap karyawan yang bekerja di PT. XYZ dengan masa kerja minimal satu tahun dan status karyawan tetap.
- c. Penulis hanya memiliki akses untuk *in-depth interview* kepada karyawan departemen *Human Resource, General Affairs, dan Procurement*.
- d. Penelitian ini berfokus pada variabel *work environment, leadership style, organizational culture, dan job satisfaction*.

1.6 Sistematika Penulisan

Hasil penelitian ini disusun dalam bentuk proposal research dengan sistematika pengerjaan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memuat latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini terdapat teori dari konsep - konsep mengenai manajemen, sumber daya manusia, *work environment, leadership style, organizational culture, dan job satisfaction*. Pemaparan mengenai pengertian yang terkait dengan penelitian ini agar pembaca mendapatkan pemahaman terhadap variabel-variabel yang dibahas dalam penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini membahas metode penelitian, jenis penelitian, jenis data, lokasi penelitian, populasi, sampel, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data

BAB IV ANALISA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas mengenai hasil dari penelitian yang telah dilakukan berdasarkan pada konsep dan metodologi yang digunakan, serta hasil dari pengolahan data beserta dengan pembahasannya.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan penutup dari laporan Human Capital Research yang berisi akan kesimpulan atas hasil penelitian yang telah dilakukan beserta dengan saran-saran yang diberikan oleh peneliti untuk PT. XYZ maupun untuk peneliti selanjutnya.