

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Real estate Indonesia mencatatkan nilai transaksi tertinggi sepanjang semester pertama tahun 2021 di Asia Pasifik dan juga tertinggi kedua setelah India pada semester kedua tahun 2021. Dalam laporan Asia Pacific Capital Trends menurut Real Capital Analytics (RCA) selama semester pertama tahun 2021, volume transaksi properti Indonesia merupakan yang tertinggi di Asia Pasifik yakni 138 persen dibandingkan pada periode yang sama tahun 2020 year on year. Pada kuartal kedua tahun 2021, persentase volume transaksi yang dimiliki oleh Indonesia menjadi yang tertinggi kedua di Kawasan Asia Pasifik setelah India. Dari bulan April 2021 sampai dengan Juni 2021, pertumbuhan yang dimiliki Indonesia, volume transaksi propertinya tercatat 308 persen yang dimana hanya kalah dari negara India yang volume transaksi propertinya tercatat mencapai 466 persen. Dari sisi volume transaksi kuartal pertama dan kuartal kedua tahun 2021, Indonesia menempati peringkat ke-10 (Lubis, 2021).



Nilai Transaksi Properti di Asia Pasifik					
	Negara/Area	Q2/21 Volume (US\$ miliar)	yoy (%)	H1/21 Volume (US\$ miliar)	yoy (%)
1	China Daratan	12,4	6	22,1	9
2	Australia	8,1	45	12,5	46
3	Jepang	5,5	-47	16,4	-31
4	Korea Selatan	5,5	36	11,2	11
5	Singapura	3,0	58	4,7	-35
6	Hong Kong	2,7	79	4,3	62
7	India	1,1	466	2,4	4,7
8	Taiwan	1,0	103	2,4	8,6
9	Selandia Baru	0,3	26	0,5	-28
10	Indonesia	0,3	309	0,3	138
	Negara-negara lain	0,4	80	0,8	-11

Gambar 1.1 Nilai Transaksi Properti di Asia Pasifik

Sumber : RCA, 2021

RCA memiliki kantor tersebar di San Jose, London dan Singapura, berpusat di New York, Amerika Serikat. Menyatakan bahwa volume transaksi bisnis properti di Indonesia selama kuartal pertama tahun 2021, mencapai sebesar US\$300 Juta (Rp 4,31 Triliun). Tetapi, pada analisis RCA jumlah analisis mereka tidak berubah pada kuartal kedua yakni sama berjumlah sebesar US\$300 Juta, yang dimana dapat kita ketahui bahwa RCA tidak mencatatkan volume transaksi bisnis properti di Indonesia selama 3 bulan pertama tahun 2021. Dari hal tersebut, dapat kita ketahui bahwa angka yang seharusnya RCA sajikan untuk Indonesia dapat lebih besar lagi (Bisnis.com, 2021).



Gambar 1.2 Pertumbuhan Ekonomi

Sumber : CNBC Indonesia, 2021

Adapun faktor yang mendukung pertumbuhan sektor properti adalah sokongan dari pemerintah dan Bank Indonesia yang dimana sejak bulan Maret 2021, pemerintah Indonesia memberlakukan insentif yang berupa pajak pertambahan nilai ditanggung pemerintah (PPN DTP) pada setiap pembelian rumah tapak atau unit hunian rumah susun dengan harga jual paling tinggi senilai Rp5 miliar. Dari ketentuan yang ada, insentif PPN DTP adalah yang pertama, sebesar 100 persen dari PPN yang terutang atas penyerahan rumah tapak atau unit hunian rumah susun dengan harga jual paling tinggi Rp2 miliar. Yang kedua, sebesar 50 persen dari PPN yang terutang atas penyerahan rumah tapak atau unit hunian rumah susun dengan harga jual di atas Rp2 miliar sampai dengan Rp5 miliar. Insentif PPN DTP ini diberikan maksimal 1 unit properti per satu orang dan tidak boleh dijual kembali dalam jangka waktu 12 bulan (CNBC Indonesia, 2021).

PT. Trika Bumi Pertiwi merupakan salah satu perusahaan yang berjalan di bisnis properti. Didirikan pada tahun 1992, PT. Trika Bumi Pertiwi adalah pengembang yang berbasis di Jakarta, Indonesia. Dengan pengalaman lebih dari satu dekade, PT. Trika Bumi Pertiwi memiliki spesialisasi dalam mengembangkan dan membangun kompleks perumahan, komersial, gudang dan gedung bertingkat. Salah satu produk penjualan apartemen yang dihasilkan dan dikembangkan oleh

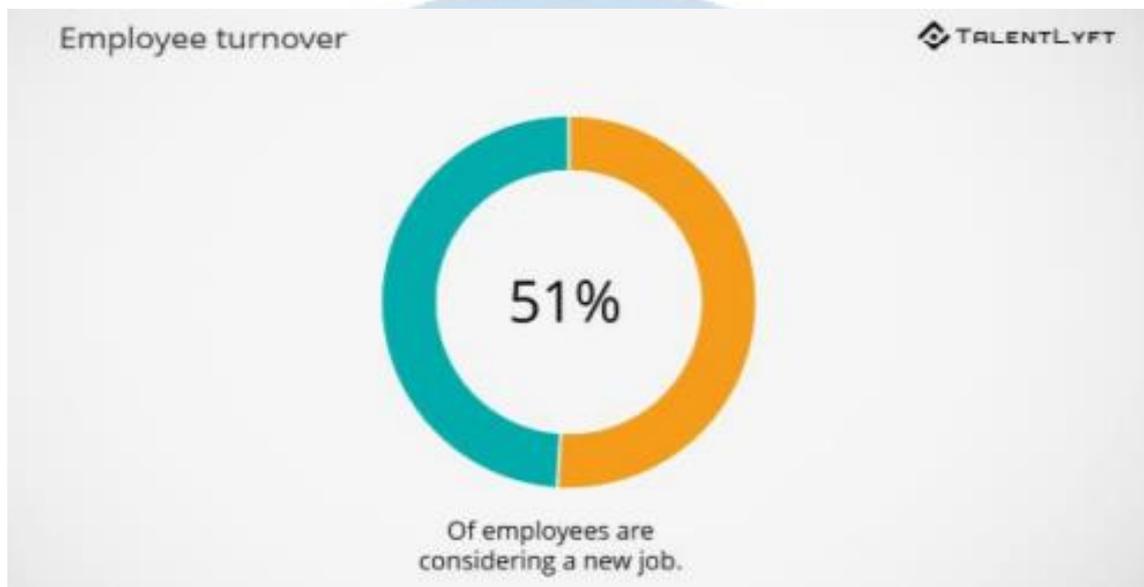
PT. Trika Bumi Pertiwi adalah Apartemen Teluk Intan yang dimana terdapat 2 tower yaitu, Tower Topaz dan Tower Sapphire. Lokasi Apartemen Teluk Intan terletak di kota Jakarta Utara (Data Perusahaan, 2022).

Dalam perusahaan, banyak hal penting yang harus dapat dikelola, salah satunya adalah sumber daya manusia. Terkait sumber daya manusia, komitmen organisasi (*organizational commitment*) merupakan hal yang penting karena komitmen karyawan adalah hal yang penting agar perusahaan dapat mencapai tujuannya. Untuk manajemen organisasi, komitmen organisasi merupakan hal penting utama. Dalam hal ini, menurut Abdullah dan Ramay (2012) komitmen organisasi bersangkutan dengan kepuasan kerja yang dimana dua hal ini berkaitan langsung dengan daya saing yang lebih unggul dan keuntungan organisasi. Tetapi, hal tersebut tentu saja tidak dapat berjalan dengan baik tanpa dikelola dengan baik oleh pihak yang bersangkutan seperti manajer atau pemimpin organisasi. Karena itu, dalam suatu perusahaan atau organisasi, komitmen organisasi perlu ditingkatkan agar dapat mencapai tujuan organisasi dengan baik.

Keberhasilan dari suatu organisasi atau perusahaan dapat dilihat dari tingkat *turnover*, yang dimana pengukurannya berasal dari presentase pekerja yang keluar dari organisasi dalam satu periode waktu. Presentase angka *turnover* dari sebuah organisasi atau perusahaan dapat dijadikan sebagai pertimbangan agar perusahaan tersebut bisa mengembangkan perusahaan menjadi lebih baik lagi dan juga angka tersebut dapat menunjukkan seberapa terlibat pekerja dalam suatu perusahaan atau organisasi (PortalHR, 2016).

Dalam Hanasya (2016), Igarria dan Greenhaus (1992) menyatakan bahwa perilaku dan kinerja karyawan berhubungan erat dengan komitmen organisasi yang dimana jika karyawan memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi, maka tingkat *turnover* dan ketidakhadiran akan lebih rendah. Meningkatkan kualitas kerja karyawan dan memperbaiki kemungkinan untuk karyawan tidak hadir harus dapat ditangani dengan baik oleh perusahaan agar tidak terjadi dan meningkatkan

turnover dalam organisasi.



Gambar 1.3 Employee Turnover

Sumber: Zojceska, 2018

Nilai lebih harus dapat diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya agar dapat menarik dan mempertahankan karyawan terbaik dan juga hal ini bertujuan untuk dapat menghindari karyawan terbaik mempertimbangkan pekerjaan yang baru (Zojceska, 2018). Gambar survei mengenai tingkat *turnover* (Gambar 1.3) dilakukan pada karyawan di Amerika Serikat yang dimana menunjukkan bahwa sebanyak 13.008 atau dalam persentase 51% karyawan di Amerika Serikat mempertimbangkan untuk bekerja di tempat baru. Hal ini juga dikarenakan pada waktu tersebut telah terjadi perubahan pasar kerja yang dimana hal ini menyebabkan para karyawan berdiri di posisi untuk memilih di perusahaan mana mereka akan bekerja (Gallup, 2015).

Karyawan Perusahaan	2019		2020		2021	
Total Karyawan Awal	174		160		144	
	Masuk	Keluar	Masuk	Keluar	Masuk	Keluar
Januari	0	1	2	4	0	0
Februari	0	1	0	0	0	3
Maret	0	1	0	2	0	2
April	0	2	1	1	2	4
Mei	1	1	0	1	0	0
Juni	1	1	2	0	5	1
Juli	0	3	0	0	0	3
Agustus	1	2	0	1	0	1
September	0	0	0	3	1	3
Oktober	1	3	0	0	0	0
November	1	1	0	4	0	4
Desember	0	3	0	5	0	3
Total Masuk dan Keluar	5	19	5	21	8	24
Total Karyawan Akhir	160		144		128	

Gambar 1.4 Tingkat Turnover Perusahaan

Sumber : Data Perusahaan, 2021

Dari Informasi yang diberikan oleh pihak *human resource* (sumber daya manusia) PT. Trika Bumi Pertiwi, tingkat *turnover* dari perusahaan cukup tinggi dalam dua tahun terakhir. Tingkat *turnover* pada tahun 2019 adalah 11%, 2020 adalah 13% dan pada tahun 2021 adalah 17% Merujuk pada Gallup, tingkat turnover yang ideal adalah 10% dalam setahun. Namun, persentase ideal dapat bervariasi dari satu industri ke industri lainnya dan satu perusahaan ke perusahaan lainnya. Berdasarkan Eugene Wong (2021), tingkat turnover rata-rata Indonesia oleh industri real estate, sewa dan leasing adalah 4% pada 2019, 6% pada 2020 dan untuk 2021 turun menjadi 5%, menunjukkan bahwa sentimen bisnis telah membaik dan lebih sedikit perusahaan yang memangkas jumlah karyawan. Hal ini memperlihatkan bahwa komitmen pekerja terhadap perusahaan kecil sehingga menyebabkan pekerja dapat dengan cepat keluar ataupun pindah dari perusahaan tempat mereka bekerja.

Peneliti melakukan *in depth interview* kepada pekerja PT. Trika Bumi Pertiwi yang dimana mereka memiliki status kerja tetap. Dari hasil *in depth*

interview, peneliti menemukan bahwa diperlukan adanya peningkatan terkait komitmen organisasi. Kurangnya komitmen dari pekerja dapat berdampak pada kinerja karyawan di perusahaan. *In depth interview* dilakukan oleh peneliti kepada 10 karyawan yang dimana 7 diantaranya memberitahukan bahwa diperlukan peningkatan mengenai komitmen organisasi, diketahui melalui pertanyaan yang diberikan kepada karyawan tersebut. Ada beragam faktor yang dapat mempengaruhi, tidak hanya selalu berkaitan dengan pemberian gaji dan keuntungan yang diberikan oleh perusahaan, ada juga seperti bagaimana seorang pekerja ingin terlibat lebih dalam perusahaannya atau juga apa yang di harapkan oleh perusahaan dari pekerja tersebut. Dengan tingkat komitmen karyawan yang tinggi terhadap perusahaan, dapat menghasilkan beragam hal yang positif bagi perusahaan seperti peningkatan motivasi, rendahnya tingkat *turnover*, dukungan terhadap organisasi yang berkelanjutan dan meningkatnya perilaku kewarganegaraan organisasi (Hanasya, 2016).

Berdasar pada keinginan karyawan untuk bekerja di perusahaan tersebut, peneliti mendapati bahwa lebih dari sebagian karyawan tidak memiliki keinginan yang besar untuk bekerja di perusahaan tersebut sampai pada usia pensiun. Karyawan-karyawan tersebut menganggap bahwa perusahaan tempat mereka bekerja sekarang hanya untuk mencari pengalaman dan bukan menjadi tempat terakhir untuk mereka menjalankan karir. Dengan keinginan untuk mencoba hal baru, tantangan dan pengetahuan baru, mereka berharap dapat mendapatkan hal tersebut dengan bergabung pada perusahaan lain kedepannya. Karyawan yang memiliki komitmen dapat dilihat dengan bagaimana mereka menunjukkan loyalitas, keterikatan dengan pekerjaan dan mengidentifikasi tujuan organisasi (Bulut dan Culha, 2010).

Berdasar pada tempat terbaik untuk bekerja menurut karyawan, perusahaan juga seharusnya memiliki arti positif bagi pekerja karena dapat menunjang karir dan jalan hidup mereka. Tetapi yang dirasakan karyawan tersebut tidak seperti itu, dikarenakan mereka tidak merasa perusahaan tempat mereka saat ini bekerja adalah tempat yang terbaik bagi mereka untuk melanjutkan dalam jangka waktu yang lama. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi merupakan aset yang

penting dan berharga untuk suatu organisasi. Dari penelitian sebelumnya, karyawan dengan komitmen yang kuat, mereka dapat menjamin peningkatan daya saing, kinerja dan juga produktivitas organisasi (Chhabra, 2015).

Keterlibatan karyawan (*employee engagement*) adalah bagaimana seorang pekerja terlibat secara emosional, rasional, motivasi dan berkomitmen pada tujuan perusahaan. Keterlibatan pada karyawan dapat membantu perusahaan untuk membangun kepercayaan, integritas, komitmen dan *involvement*, yang dimana hal-hal ini kemudian menghasilkan *endurance* dan performa yakni merupakan konsistensi dalam melakukan pekerjaan (PortalHR, 2015).

Lagging Behind Other Southeast Asian Nations
 Among Southeast Asian nations, employee engagement is highest in the Philippines, where 29% of employees are engaged and 8% are actively disengaged. In contrast, only 8% of Indonesian employees are engaged at work, while 15% are actively disengaged.

	Engaged	Not engaged	Actively disengaged
Philippines	29%	63%	8%
Thailand	14%	84%	2%
Malaysia	11%	81%	8%
Singapore	9%	76%	15%
Indonesia	8%	77%	15%

GALLUP

Gambar 1.5 *Employee Engagement Among Southeast Asian Nations*

Sumber : Gallup, 2016

Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi salah satunya adalah keterlibatan karyawan. Pada gambar diatas merupakan hasil survei yang dilakukan oleh Gallup pada tahun 2016 mengenai tingkat keterlibatan karyawan di Asia Tenggara. Dimana Indonesia memiliki tingkat keterlibatan karyawan yang paling rendah diantara yang lain. Tertulis dalam data tersebut bahwa Indonesia 77% *not engaged*, 15% *actively disengaged* dan hanya 8% yang *engaged* (Gallup, 2016).

Dengan kecilnya keterlibatan karyawan, hal ini menyebabkan kurangnya

komitmen karyawan di perusahaan. Berdasar dari hasil *in depth interview*, peneliti mendapati bahwa diperlukan adanya peningkatan terkait keterlibatan karyawan, hal ini dikarenakan sebagian besar karyawan di PT. Trika Bumi Pertiwi yang di *interview* kecil keterlibatannya dalam perusahaan sehingga mereka hanya mengerjakan pekerjaan yang monoton dan hal tersebut membuat mereka tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaan sehari-harinya. Hal ini akan mengakibatkan pencapaian tujuan perusahaan yang tidak maksimal dan juga produktivitas yang rendah.

Keterlibatan karyawan sangat penting bagi organisasi karena bermanfaat untuk memberi hasil kinerja yang baik untuk perusahaan (Harter et al, 2002 dalam Hanasya, 2016). Semakin tinggi keterlibatan karyawan dalam hal yang positif, maka akan semakin baik pula kinerjanya. Cook (2012) dalam Bedakar dan Pandita (2014) mendefinisikan *engagement* sebagai seberapa karyawan memikirkan hal yang positif tentang organisasi, seberapa karyawan merasakan tentang organisasi dan proaktif yang dimana kaitannya dengan tercapainya tujuan organisasi untuk pelanggan, rekan kerja dan pemangku kepentingan. Dikarenakan oleh hal tersebut keterlibatan karyawan merupakan salah satu hal yang penting bagi organisasi agar dapat mencapai tujuan organisasi dengan baik.

Faktor yang juga dapat mempengaruhi komitmen organisasi dari suatu perusahaan atau organisasi adalah lingkungan kerja (*work environment*). Dimana faktor ini yang juga merupakan kunci dari keterkaitan dan mempengaruhi komitmen serta kepuasan karyawan terhadap organisasi. Dalam hal ini, lingkungan kerja beracuan pada bagaimana suasana perusahaan atau organisasi tempat dimana karyawan bekerja (Hanasya, 2016).

Berdasar dari *in depth interview* yang dilakukan oleh peneliti, beberapa karyawan PT. Trika Bumi Pertiwi mengungkapkan bahwa kurang puas dengan fasilitas ruang kerja yang diberikan oleh perusahaan seperti salah satu contohnya adalah meja yang tidak cukup besar untuk menyimpan berkas yang sedang dikerjakan. Selain itu, dari *interview* yang dilakukan, peneliti juga menemukan karyawan dari perusahaan tersebut mengungkapkan bahwa suasana saat mereka sedang bekerja juga tidak cukup kondusif yang dimana hal ini dapat mengganggu

konsentrasi kerja sehingga produktivitas juga menurun. Dengan rendahnya inovasi dari pihak perusahaan untuk menciptakan fasilitas ruang kerja yang lebih nyaman dan baik bagi karyawan, hal ini akan menyebabkan dan menimbulkan kecilnya komitmen kerja karyawan terhadap perusahaan dalam jangka waktu yang panjang kedepannya.

Dengan work environment yang nyaman bagi karyawan, hal ini berkecenderungan untuk membuat karyawan bekerja lebih efektif serta menikmati proses kerja yang dilakukan oleh mereka daripada dengan kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman (Khuong dan Levu, 2014). Ditemukan juga efek positif pada organizational commitment dan kepuasan kerja karyawan dari lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif (Pitaloka dan Paramita, 2014). Dikarenakan oleh hal tersebut, maka seharusnya pihak perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan meningkatkan aspek lingkungan kerja.

Organisasi pembelajar (*organizational learning*) juga merupakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Organisasi pembelajaran berada dalam satu kesatuan kegiatan organisasi yang memiliki cakupan pada berbagi ilmu dan informasi, perolehan pengetahuan dan juga dalam menafsirkan informasi yang dimana memiliki efek dan pengaruh secara tidak sadar maupun sadar terhadap budaya organisasi yang baik. Dalam cakupan keseluruhan, organisasi pembelajaran merupakan proses dan perilaku yang dimana hal ini dianggap sebagai entitas yang dapat memberi dukungan pada organisasi yang baik (Salarian et al, 2015).

Berdasar pada hasil *in depth interview*, Peneliti menemukan bahwa karyawan PT. Trika Bumi Pertiwi sudah mendapatkan *training* untuk pengenalan perusahaan pada saat masuk bekerja dan bergabung dalam perusahaan. Tetapi, dikarenakan implementasi yang kurang baik, pengetahuan dan ilmu yang didapatkan oleh karyawan mengenai tujuan, budaya dan perkembangan perusahaan juga kurang.

Dari hasil *interview*, peneliti juga mendapati bahwa sebagian karyawan kurang dalam memberikan bantuan kepada rekan kerja yang lainnya seperti dalam hal berbagi ilmu dan informasi. Selain daripada itu, karyawan juga mengungkapkan

bahwa mereka merasakan kurangnya pemimpin dalam memberi dukungan untuk pembelajaran baik bagi individu, kelompok dan organisasi yang dimana hal ini bisa membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Memberikan dorongan dan menciptakan budaya organisasi pembelajaran dalam organisasi termasuk dalam hal yang mendasar, yang dimana dapat membantu dalam memelihara komitmen organisasi, kepuasan kerja dan untuk dapat memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang sehat serta stabil dalam jangka waktu yang panjang kedepannya. Hal ini menyatakan bahwa organisasi pembelajaran dapat membantu mendorong tingkatan komitmen organisasi karyawan dan meningkatkan hasil kerja yang lebih baik (Wang, 2007 dalam Hanasya, 2016).

Employee Engagement, Work Environment, dan Organizational Learning memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Commitment* (Hanasya, 2016). Sebab itu, PT. Trika Bumi Pertiwi juga dapat meningkatkan *Employee Engagement, Work Environment, dan Organizational Learning* agar dalam perusahaan tersebut dapat juga tercipta *Organizational Commitment* diantara karyawan dan perusahaan yang dimana hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk dapat lebih baik lagi dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berdasar pada permasalahan dan fenomena yang ditemui dalam perusahaan tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Analisis Pengaruh Keterlibatan Karyawan (*Employee Engagement*), Lingkungan Kerja (*Work Environment*), dan Organisasi Pembelajar (*Organizational Learning*) terhadap Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*) Pada PT. Trika Bumi Pertiwi ”.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada penjelasan latar belakang penelitian di atas, peneliti merumuskan permasalahan yang akan diangkat dalam penelitian ini, yakni :

1. Karyawan menyatakan kurang terlibat di perusahaan dalam melakukan pekerjaannya.
2. Karyawan menyatakan bahwa kurang puas terhadap fasilitas ruang kerja yang diberikan oleh perusahaan.

3. Karyawan menyatakan akan kurangnya dalam hal berbagi ilmu dan informasi antara rekan kerja satu dengan yang lainnya.
4. Karyawan menyatakan tidak memiliki keinginan yang besar untuk bekerja di perusahaan sampai pada usia pensiun.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Masalah-masalah tersebut akan diselesaikan dengan cara menjawab pertanyaan peneliti sebagai berikut:

1. Apakah *Employee Engagement* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Commitment* pada karyawan PT. Trika Bumi Pertiwi?
2. Apakah *Work Environment* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Commitment* pada karyawan PT. Trika Bumi Pertiwi?
3. Apakah *Organizational Learning* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Commitment* pada karyawan PT. Trika Bumi Pertiwi?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasar pada rumusan masalah dan pertanyaan penelitian di atas, peneliti merumuskan tujuan penelitian dalam penelitian ini, yakni :

1. Untuk mengetahui pengaruh positif *Employee Engagement* terhadap *Organizational Commitment* pada karyawan PT. Trika Bumi Pertiwi.
2. Untuk mengetahui pengaruh positif *Work Environment* terhadap *Organizational Commitment* pada karyawan PT. Trika Bumi Pertiwi.
3. Untuk mengetahui pengaruh positif *Organizational Learning* terhadap *Organizational Commitment* pada karyawan PT. Trika Bumi Pertiwi.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Akademis

Peneliti mengharapkan bahwa penelitian ini dapat memberikan manfaat ilmu pengetahuan dan juga informasi yang berguna kepada para pembaca terkait pengaruh *Employee Engagement*, *Work Environment*, dan *Organizational Learning* terhadap *Organizational Commitment* telaah pada

karyawan PT. Trika Bumi Pertiwi.

1.5.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberikan dan membagikan informasi kepada PT. Trika Bumi Pertiwi untuk melihat apakah *Employee Engagement*, *Work Environment*, dan *Organizational Learning* bisa menjadi alat ukur yang tepat untuk memberikan penilaian terhadap *Organizational Commitment* pada karyawan PT. Trika Bumi Pertiwi. Dan juga penelitian ini akan membantu PT. Trika Bumi Pertiwi untuk menjadi lebih baik lagi dalam memperbaiki manajemen sumber dayanya agar dapat bersaing dan tidak kalah sukses dengan perusahaan bisnis properti lainnya. Penelitian ini juga bermanfaat agar perusahaan dapat meningkatkan *Organizational Commitment* yang juga dimana akan meningkatkan produktivitas karyawan yang dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya dengan lebih baik lagi.

1.6 Batasan Penelitian

1. Penulis melakukan penelitian kepada karyawan PT. Trika Bumi Pertiwi.
2. Responden penelitian merupakan karyawan tetap (*full-time employees*) PT. Trika Bumi Pertiwi.
3. Penelitian dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Trika Bumi Pertiwi berjumlah 120 orang.
4. Penelitian ini mempergunakan aplikasi SPSS versi 18 dalam *pre-test* dan *main-test*.

1.7 Sistematika Penulisan Skripsi

Penulisan skripsi ini memiliki lima bab yang masing-masing babnya memiliki fungsinya tersendiri. kelima bab ini berketerkaitan dengan satu dan yang lainnya agar skripsi ini dapat menjadi jelas dan lengkap. Sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini diuraikan menjadi alasan pemilihan judul skripsi, latar belakang,

rumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi. Penjelasan umum mengenai Bisnis Properti, Manajemen Sumber Daya Manusia, *Employee Engagement*, *Work Environment*, *Organizational Learning* dan *Organizational Commitment* dibahas di sini untuk memberikan gambaran umum tentang fenomena dan permasalahan yang terjadi di PT. Trika Bumi Pertiwi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini peneliti menjelaskan tentang teori-teori yang mampu mendukung penyusunan penelitian ini dengan tujuan menjadi pedoman dalam melaksanakan penelitian secara terperinci. Teori-teori yang dijelaskan dalam bab ini adalah teori Manajemen, *Human Resource Management*, *Employee Engagement*, *Work Environment*, *Organizational Learning*, dan *Organizational Commitment*, serta teori lanjutan yang mendukung teori-teori yang dijelaskan tersebut.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini, peneliti memaparkan gambaran secara umum objek penelitian. Gambaran umum PT. Trika Bumi Pertiwi dan perkembangannya. Dalam bab ini juga diuraikan mengenai variabel penelitian beserta definisi operasionalnya, teknik pengumpulan data, teknik pengambilan sampel, serta teknik analisis data yang digunakan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini memaparkan hasil-hasil dari penelitian berdasarkan hasil kuesioner yang dilakukan serta deskripsi dari analisis output kuesioner. Dalam hal ini penulis menguraikan tentang pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Employee Commitment*, *Work Environment* terhadap *Employee Commitment*, dan *Organizational Learning* terhadap *Organizational Commitment*, kemudian dihubungkan dengan teori yang terkait serta hasil penelitian sebelumnya.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan yang didapat berdasarkan dari hasil penelitian dan merupakan jawaban dari rumusan masalah, serta pada bab ini penulis juga memberikan saran-saran terkait dengan penelitian ini baik untuk perusahaan maupun untuk penelitian selanjutnya.