

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pandemi COVID-19 yang menerpa Indonesia pada beberapa waktu lalu memberikan dampak yang cukup signifikan terhadap peningkatan perekonomian Indonesia. Berdasarkan data yang didapatkan melalui Badan Pusat Statistik (BPS), perekonomian yang terjadi di Indonesia mengalami koreksi yang cukup drastis (deflasi) yang disebabkan oleh karena pergerakan ekonomi yang tidak stabil yang diakibatkan oleh adanya pandemi COVID-19. Hal tersebut juga menyebabkan Indonesia mengalami penurunan pertumbuhan ekonomi sebesar -2,07%. (Kementerian Keuangan, 2022). Guna menangani pemulihan perekonomian Indonesia, pemerintah pun bergerak cepat dalam membuat strategi kebijakan. Pemerintah membangun kerja sama dengan seluruh komponen bangsa dan juga melakukan berbagai kebijakan secara tetap. Langkah-langkah tersebut dilangsungkan secara bersama-sama oleh pemerintah pusat dan juga pemerintah daerah dalam pergerakan pemulihan ekonomi Indonesia.

Setelah dapat melewati masa yang sulit pada tahun 2020 Indonesia pun berhasil secara perlahan pulih pada tahun-tahun berikutnya dimana pada tahun 2021 dapat kita lihat berdasarkan Badan Pusat Statistik yang menjelaskan bahwa pertumbuhan ekonomi yang terjadi pada Indonesia pada tahun 2021 mengalami pertumbuhan positif sebesar 3,69% atau lebih meningkat jika dibandingkan dengan kontraksi sebesar -2,07% yang terjadi pada 2020 (Kominfo, 2022). Pada triwulan IV tahun 2021, perekonomian Indonesia tumbuh sebesar 1,06% (q-to-q) dan jika dilakukan perbandingan dengan triwulan IV tahun 2020, perekonomian Indonesia tumbuh sebesar 5,02% (y-on-y). Secara bertahap, artinya selama tahun 2021 ekonomi Indonesia berkembang sebesar 3,69 persen (c-toc) (Margo Yuwono, 2022).



Gambar 1. 1 Data PDB 2015-2021

Pada tahun 2022 Pertumbuhan ekonomi Indonesia kembali melesat tinggi yaitu berkembang sebesar 5,31%. Data tersebut lebih tinggi jika dilakukan perbandingan angka yang dicapai pada tahun 2021 yang mengalami kenaikan sebesar 3,07%. Berdasarkan data, pertumbuhan tertinggi sebesar 19,87% dimiliki oleh Lapangan Usaha Transportasi dan Pergudangan (Badan Pusat Statistik, 2023).



Gambar 1. 2 PDB Lapangan Usaha 2022

Sumber: Badan Pusat Statistik 2023

Bukti kuatnya pertumbuhan ekonomi Indonesia masih terus berlanjut hingga kuartal pertama pada tahun 2023. Badan Pusat Statistik ekonomi Indonesia

menyatakan bahwa pada kuartal pertama di tahun 2023 terhadap kuartal pertama di tahun 2022 (y-on-y) berkembang sebanyak 5,03% (CNBC, 2023). Sektor transportasi dan pergudangan menjadi sektor yang tercatat memiliki pertumbuhan ekonomi terbesar yaitu sejumlah 15,93%, selanjutnya sejumlah 11,55% oleh akomodasi dan makanan minuman, dilanjutkan dengan jasa lainnya sejumlah 8,90%, 7,19% informasi dan komunikasi, 6,37% jasa perusahaan, dan terakhir 4,43% industri pengolahan tumbuh (CNBC,2023).



Gambar 1. 3 PDB Lapangan Usaha 2023

Sumber: Badan Pusat Statistik 2023

Seperti yang telah kita lihat bahwa pada beberapa tahun belakangan sektor yang sering kali menjadi penopang bagi pertumbuhan perekonomian Indonesia berasal dari sektor Transportasi dan Pergudangan. Berdasarkan perkiraan, potensi jasa logistik terbesar pada tahun 2023 adalah di bidang manufaktur yang tumbuh pada tahun 2022 sebesar 4,89% dan industri manufaktur terhadap produk domestik bruto (PDB) menacapai 18,34% atau sebesar 3.591,8 triliun (Setijadi, 2023). Agar dapat menangkap peluang dalam jasa logistik saya menyarankan penyedia jasa logistik melakukan beberapa hal salah satunya adalah melakukan upaya peningkatan dalam sumber daya manusia (Setijadi, 2023). PT. Bimaruna Jaya adalah salah satu perusahaan yang bergerak para sektor Transportasi dan

Pergudangan yang merupakan bagian dari grup *multi-industri* dalam berbagai industri di pasar Asia Tenggara yang sudah beroperasi lebih dari 50 tahun yaitu Korindo Group. PT. Bimaruna Jaya merupakan anak perusahaan dari Korindo Group yang dimana bergerak dalam bidang *Container Yard*, Transportasi dan Pergudangan serta *Forwarding*, PT Bimaruna Jaya merupakan salah satu perusahaan Transportasi dan Pergudangan yang berada di Jakarta tepatnya berada di JL. Cakung Cilincing Raya RT.11/RW.7, Cakung Bar., Kecamatan Cilincing, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13910.

Tujuan suatu organisasi atau bisnis dapat tercapai dengan adanya beberapa variabel. Salah satu variabel pendukung yang harus diperhatikan dalam mencapai tujuan suatu organisasi atau bisnis adalah sumber daya manusia (SDM). Menurut Farisi (2020), perusahaan yang baik harus mempunyai SDM yang dapat memperlihatkan kemampuan, semangat, serta loyalitas untuk perusahaan supaya dapat meraih tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hasil kerja dari para karyawan dapat ditingkatkan melalui perbaikan sifat dari sumber daya manusia. Untuk mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan tersebut, maka setiap organisasi atau perusahaan harus dapat konsisten dalam usaha peningkatan dan perbaikan para karyawannya. Cara kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap perusahaan, karena cara kerja akan menentukan tingkat keberhasilan dalam mengelola perusahaan dari tahun ke tahun berikutnya yang dilakukan sesuai dengan standar kerja sumber daya manusia yang ada (Farisi, 2020).

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

Tabel 1. 1 Job Evaluasi Karyawan

BENGKEL					TRUCKING				
NO	NAMA	2020-2021	2021-2022	KETERANGAN	NO	NAMA	2020-2021	2021-2022	KETERANGAN
1	UMI KULSUM	4,28	3,21	TURUN	1	WENDRA PRASETYA	3,21	4,5	NAIK
2	SUGANDA	2,78	3,14	NAIK	2	TAUFIK DURACHMAN	4,14	3,92	TURUN
3	TATAN MUNAWAR ISAK	5	4,5	TURUN	3	SUFYADI	3,14	3,21	NAIK
4	MUHAMMAD FAUZI ANJAN	2,85	2,64	TURUN	4	SULVIRIZKI ANANDA	2,14	3	NAIK
5	ENCUN SANAYAYA	3,5	3,85	NAIK	5	MUHAMMAD REVINI	2,92	2,71	TURUN
	RATA-RATA	3,682	3,468	TURUN	6	GILANG RAMADHAN	3,42	3,71	NAIK
					7	NURKAMALIA	3,78	3	TURUN
					8	FADLIARVESTA NISWAN	3,35	3,92	NAIK
						RATA-RATA	3,2625	3,49625	NAIK
UMUM					WAREHOUSE				
NO	NAMA	2020-2021	2021-2022	KETERANGAN	NO	NAMA	2020-2021	2021-2022	KETERANGAN
1	RIDDE ARIZONA	3,71	3,85	NAIK	1	ACHMAD GUNAVAN	4,28	2,85	TURUN
2	TOTO HINDARTO	4,07	3,64	TURUN	2	ERWIN HERDIANA	3,57	3,57	SAMA
3	HARIYANTO	4,14	4	TURUN	3	INNEKE YULIANA PUTRI	3,42	4,57	NAIK
4	TIFAH NUR MUKHAROM	4,07	3,71	TURUN	4	MUHAMMAD EPLANGGA	3,21	3,92	NAIK
5	ADINDA PUTRI	3,85	3,95	NAIK	5	PARAMYTHA SARASWATI	3,78	4,42	NAIK
	RATA-RATA	3,968	3,83	TURUN		RATA-RATA	3,652	3,866	NAIK
FINANCE					DEPO				
NO	NAMA	2020-2021	2021-2022	KETERANGAN	NO	NAMA	2020-2021	2021-2022	KETERANGAN
1	DESY AFFRIYANTI	3,21	2,35	NAIK	1	UCUY RUDIANTO	3,35	3,42	NAIK
2	KESUMA DEVI	3,78	3,64	TURUN	2	MUSTAMIR	3,42	2,92	TURUN
	RATA-RATA	3,954	3,838	TURUN	3	GATOT KURNIADI	3,71	3,28	TURUN
					4	CLARA OLIVIA HANJUM	3,28	3,21	TURUN
					5	CHOIRIL ANWAR	3,07	3,21	NAIK
						RATA-RATA	3,3875	3,208	TURUN
FORWARDING EXPORT					REALISASI INVOICE				
NO	NAMA	2020-2021	2021-2022	KETERANGAN	NO	NAMA	2020-2021	2021-2022	KETERANGAN
1	YOGA DWI SAPUTRA	4,07	4,14	NAIK	1	UMMU LAZIMAH	4	4,07	NAIK
2	IBAGUS INDIRA PRAWIRA	4,64	4,21	TURUN	2	SEPTI TRIANI	3,92	4	NAIK
3	RINI PUJI ASTUTI	4,21	4,15	TURUN	3	MUHAMMAD DIMAS RUMPOK	3,92	3,28	TURUN
4	OHAMAD ABDUL RAHMA	3,85	3,78	TURUN	4	DEVI PURWANTI	4,21	3,5	TURUN
5	HERNANDA HANNANTO	4	4,14	NAIK	5	AYUMUR FITRIYANA	4,78	4,5	TURUN
	RATA-RATA	4,154	4,084	TURUN		RATA-RATA	4,166	3,87	TURUN
FORWARDING IMPORT					MARKETING TRUCKING				
NO	NAMA	2020-2021	2021-2022	KETERANGAN	NO	NAMA	2020-2021	2021-2022	KETERANGAN
1	MARWAN IFSYAD	4,7	5	NAIK	1	DINDA ANNISA AL KAUSARI	2,5	2,85	NAIK
2	MIDJUNAEDI	4	5	NAIK	2	AHADIQBAL	3,28	2,85	TURUN
3	FIRDAUS	4,5	4,57	NAIK		RATA-RATA	2,5	2,85	NAIK
4	ABDUL KHOLIK	3,92	5	NAIK					
5	BEPULANA	4,32	4,85	TURUN					
	RATA-RATA	4,408	4,884	NAIK					

Sumber: Data Perusahaan 2020-2022

Berdasarkan data gambar *job* evaluasi tahun 2020-2021 karyawan PT. Bimaruna Jaya diatas dapat terlihat bahwa terjadinya penurunan kinerja karyawan pada PT. Bimaruna Jaya. Dimana berdasarkan gambar diatas terjadi penurunan pada 6 divisi dari 10 divisi yang ada di PT. Bimaruna Jaya. Pada divisi bengkel terjadi penurunan kinerja dimana pada tahun 2020-2021 dapat menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3,682 sedangkan pada tahun 2021-2022 menghasilkan nilai rata-rata 3,468. Lalu pada divisi umum terjadi penurunan kinerja dimana pada tahun 2020-2021 dapat menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3,968 sedangkan pada tahun 2021-2022 menghasilkan nilai rata-rata 3,83.

Lalu pada divisi *finance* terjadi penurunan kinerja dimana pada tahun 2020-2021 dapat menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3,954 sedangkan pada tahun 2021-2022 menghasilkan nilai rata-rata 3,838. Lalu pada divisi *forwarding export* terjadi penurunan kinerja dimana pada tahun 2020-2021 dapat menghasilkan nilai rata-rata sebesar 4,154 sedangkan pada tahun 2021-2022 menghasilkan nilai rata-rata 4,084.

Lalu pada divisi depo terjadi penurunan kinerja dimana pada tahun 2020-2021 dapat menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3,3875 sedangkan pada tahun 2021-2022 menghasilkan nilai rata-rata 3,208. Lalu pada divisi realisasi *invoice* terjadi penurunan kinerja dimana pada tahun 2020-2021 dapat menghasilkan nilai rata-rata sebesar 4,166 sedangkan pada tahun 2021-2022 menghasilkan nilai rata-rata 3,87. Untuk kriteria pengukuran Job Evaluasi sendiri dinilai dari 3 kategori yang pertama ada *General Skill* dimana terdiri dari *Attitude, Carefulness, dan Motivation Work Oriented*. Lalu yang kedua ada *Operational Skill* dimana terdiri dari *Knowledge & Working Skill, Working Result Quantity, Working Result Quality, Creativity, Learning Skill, Communication Skill, Analytical & Problem Solving Skill*. Kategori ketiga yaitu *Discipline* yang terdiri dari *Good Attendance, Working Relationships in Teams, dan Work in Accordance with Company Regulations*. Dari setiap variabel di kategori tersebut akan diberikan skor antara 1-5 sesuai dengan apa yang terjadi dengan karyawan tersebut selama 1 tahun. Lalu untuk skor akhirnya dapat dihitung dari seluruh point ditambahkan lalu dibagi jumlah indikator maka akan mendapatkan nilai akhir dimana <2,1 (Kurang), 2,2 sampai 3,1 (Cukup), 3,2 sampai 4,1 (baik), 4,2 sampai 5 (Sangat Baik). Maka dapat dipastikan bahwa karyawan pada PT. Bimaruna Jaya mengalami penurunan *employee performance*.

Tabel 1. 2 Absensi Karyawan PT. Bimaruna Jaya 2022

ABSENSI KARYAWAN PT BIMARUNA JAYA 2022								
BULAN	SAKIT	IZIN	CUTI	ALPHA	TERLAMBAT	JUMLAH ABSENSI	JUMLAH KARYAWAN	PERSENTASE
JANUARI	10	2	1	1	15	29	203	14.29%
FEBRUARI	8	1	1	1	16	27	204	13.24%
MARET	7	2	2	1	14	26	211	12.32%
APRIL	8	1	1	3	11	24	207	11.59%
MEI	8	2	1	3	12	26	214	12.15%
JUNI	9	3	1	2	14	29	213	13.62%
JULI	10	3	1	1	15	30	215	13.95%
AGUSTUS	10	4	1	1	15	31	220	14.09%
SEPTEMBER	11	4	1	1	16	33	225	14.67%
OKTOBER	13	4	1	1	16	35	227	15.42%
NOVEMBER	13	2	2	1	15	33	228	14.47%
DESEMBER	12	2	1	2	15	32	226	14.16%

Sumber: Data Perusahaan 2022

Berdasarkan tabel absensi karyawan PT. Bimaruna Jaya diatas dapat dilihat bahwa terjadinya peningkatan persentase absensi pada bulan Mei sampai pada bulan Oktober. Pada bulan Mei persentase absensi karyawan sebesar 12,15%, pada bulan juni mengalami peningkatan menjadi 13,64%, persentase absensi pun

kembali meningkat di bulan Juli sebesar 13.95%, pada bulan Agustus persentase absensi menjadi 14,09%, pada bulan September terjadi peningkatan lagi dibanding bulan sebelumnya yaitu sebesar 14,67%, dan di bulan Oktober merupakan puncaknya adalah sebesar 15,42%. Hasil persentase absensi dapat semakin tinggi dikarenakan adanya jumlah keterlambatan yang semakin meningkat di perusahaan, angka keterlambatan juga menjadi penyumbang terbesar dari persentase absensi perusahaan. Hal ini dapat terjadi dikarenakan kurang tegasnya perusahaan dalam bersikap terhadap keterlambatan karyawan sehingga karyawan pun menjadi kurang disiplin dalam hal waktu masuk kantor.

Menurut Romas (1972) dalam Sugiarti (2008) mengemukakan bahwa ketika angka ketiadaan serendah 10-15% seharusnya sudah tergolong perusahaan yang sudah cukup bermasalah. Sehingga berdasarkan data yang dimiliki peneliti diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bimaruna Jaya. Rivai (2018), kinerja karyawan atau kinerja karyawan adalah produk yang dihasilkan dari segala aktivitas dilakukan oleh karyawan di tempat kerja, baik secara kualitatif maupun kuantitatif dalam jangka waktu tertentu yang selaras dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau sebuah organisasi.

Semakin tingginya tingkat kinerja karyawan tentunya akan memberikan pengaruh yang baik untuk perkembangan perusahaan. Berdasarkan hasil *in depth interview* yang dilaksanakan peneliti di PT. Bimaruna Jaya 4 dari 5 karyawan menyatakan bahwa mereka belum memberikan tingkat kinerja yang memuaskan sehingga hasil kerja mereka pun belum maksimal. 3 dari 5 karyawan memaparkan bahwa sering kali pekerjaan yang mereka kerjakan belum sesuai dengan harapan dari para atasannya.

Pawirosumarto (2017), memaparkan bahwa *leadership style* atau gaya kepemimpinan adalah tindakan pemimpin organisasi atau perusahaan yang dapat mempengaruhi karyawan. Berdasarkan hasil wawancara mendalam atau *in-depth interview* yang dilakukan peneliti di PT. Bimaruna Jaya, 4 dari 5 karyawan menyatakan bahwa atasan mereka sering kali tidak terlalu mendengarkan pendapat dari para karyawannya dalam menjalankan tugas maupun dalam penyelesaian masalah yang ada di perusahaan. Lalu 3 dari 5 karyawan juga menyampaikan

bahwa sering kali keluhan kesah yang disampaikan oleh para karyawan kepada para atasan tidak dihiraukan, hal ini tentunya akan memiliki dampak terhadap hasil kerja karyawan. Lalu 5 dari 5 karyawan juga memaparkan bahwa para atasan sering kali tidak memberikan contoh yang baik seperti sering kali terlambat masuk kerja maupun sering kali tidak hadir di kantor, hal ini pun membuat para karyawannya tidak memiliki sosok pemimpin yang dapat dijadikan sebagai acuan.

Menurut Yoyo Sudaryo (2018), motivasi didefinisikan sebagai bagaimana cara organisasi atau perusahaan dalam menggerakkan kekuatan dan potensi yang dimiliki oleh setiap karyawan agar karyawan tersebut dapat bekerja secara produktif demi mencapai serta melaksanakan tujuan yang telah direncanakan oleh organisasi atau perusahaan. Berdasarkan hasil dari *in-depth interview* yang dilakukan peneliti di PT. Bimaruna Jaya 3 dari 5 karyawan merasa bahwa gaji yang diterimanya tidak sesuai dengan pekerjaannya di perusahaan. 5 dari 5 karyawan menyatakan bahwa jaminan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan kurang mengingat bahwa cukup tingginya tingkat resiko yang mereka hadapi di perusahaan. 4 dari 5 karyawan menganggap bahwa lingkungan kerja di kantor kurang nyaman bagi mereka seperti ketidakcocokan antar karyawan serta fasilitas di kantor yang kurang memadai untuk mendukung kinerja karyawan.

Pawirosumarto (2017) menyatakan bahwa *discipline* (disiplin) merupakan salah satu bentuk ketaatan kepada setiap peraturan yang lisan ataupun tertulis. Disiplin kerja dapat meningkatkan sikap seseorang agar dapat mengikuti dan mematuhi peraturan, hukum dan standar yang ada. Berdasarkan hasil dari *in-depth interview* yang dilaksanakan oleh peneliti di PT. Bimaruna Jaya, 5 dari 5 karyawan terlihat pulang lebih awal serta terlambat masuk dari jam kerja yang telah disepakati bersama. 3 dari 5 karyawan melaporkan bahwa jika mereka pernah lalai dalam menjalankan tugas dimana mereka mengerjakan tugas tidak sesuai dengan prosedur yang telah disepakati oleh perusahaan. Maka dari itu, sesuai data serta paparan fenomena permasalahan diatas, gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin diasumsikan berpengaruh terhadap performa karyawan pada karyawan di PT. Bimaruna Jaya. PT. Bimaruna Jaya akan terus berupaya untuk dapat menumbuhkan gaya kepemimpinan, motivasi dan lain-lain agar dapat memperoleh performa

karyawan yang baik juga sehingga dapat tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan sebelumnya dapat tercapai. Berdasarkan hal tersebut maka penulis akan mengangkat sebuah judul penelitian yaitu “Analisis Pengaruh *Leadership Style*, *Motivation*, dan *Discipline* terhadap *Employee Performance* pada Karyawan Pt. Bimaruna Jaya”

1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan fenomena dan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, dapat diketahui bahwa terdapat permasalahan pada kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, motivasi dan kedisiplinan karyawan PT. Bimarna Jaya terletak di Chakung Chirinsin, Jakarta Timur. Terdapatnya penurunan pada *employee performance* pada PT. Bimaruna Jaya yang diduga terjadi karena pengaruh dari *Leadership Style*, *Motivation*, dan *Discipline* adalah rumusan masalah dari penelitian ini.

Berdasarkan dari latar belakang penelitian dan fenomena ini maka peneliti tertarik untuk meneliti beberapa rumusan masalah antara lain yaitu:

1. Apakah *Leadership Style* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance* di PT. Bimaruna Jaya?
2. Apakah *Motivation* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance* di PT. Bimaruna Jaya?
3. Apakah *Discipline* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance* di PT. Bimaruna Jaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan paparan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin diraih oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh antara *Leadership Style* terhadap *Employee Performance* di PT. Bimaruna Jaya
2. Untuk mengetahui pengaruh antara *Motivation* terhadap *Employee Performance* di PT. Bimaruna Jaya
3. Untuk mengetahui pengaruh antara *Discipline* terhadap *Employee*

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang benar dan informasi yang bermanfaat bagi pembaca. Selain itu, penulis berharap dari penelitian yang telah dilaksanakan dapat memberikan informasi, wawasan, serta pembelajaran mengenai sejauh mana pengaruh *Leadership Style* (Gaya Kepemimpinan), *Motivation* (Motivasi) dan *Discipline* (Disiplin) terhadap *Employee Performance* (Performa Karyawan) terhadap kinerja karyawan pada organisasi ataupun perusahaan.

Manfaat bagi Perusahaan

1. Memberikan informasi yang lebih baik dan wawasan baru bagi perusahaan kepada sumber daya manusia (SDM) seperti manajemen kepegawaian serta segala kebijakan yang berhubungan langsung dengan Sumber Daya Manusia (SDM).
2. Memberikan saran serta kontribusi kepada perusahaan terkait, dalam hal ini perusahaan yang diteliti dan diharapkan dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan di organisasi atau perusahaan terkait.

Manfaat Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan pengukuran, perbandingan, dan acuan bagi peneliti yang melakukan penelitian selanjutnya.

1.5 Batasan Penelitian

Untuk mencapai hasil penelitian yang terukur, peneliti menerapkan berbagai kendala pada masalah penelitian. Berikut ini adalah beberapa keterbatasan subjek dalam penelitian:

1. Pada penelitian ini peneliti hanya melakukan penelitian di PT. Bimaruna Jaya yang berlokasi di Cakung Cilincing Jakarta Timur.

2. Responden pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Bimaruna jaya
3. Responden yang digunakan oleh peneliti adalah karyawan PT. Bimaruna Jaya yang sudah bekerja di perusahaan selama minimal 1 tahun

1.6 Sistematika Penulisan

Tujuan dari sistematika penulisan laporan akhir ini adalah untuk memperoleh gambaran yang lebih jauh serta memperjelas materi yang dipaparkan oleh penulis. Berikut ini adalah sistem penulisan yang disampaikan:

BAB I PENDAHULUAN

Pada Bab 1: Pendahuluan, penulis memberikan gambaran umum serta informasi latar belakang tentang topik yang diteliti, rumusan masalah, dan pertanyaan penelitian. Selain itu, penulis menjelaskan maksud dan tujuan penelitian serta manfaat penelitian, sistematika penulisan, dan poin terakhir adalah batasan penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada Bab 2: Landasan Teori, penulis memaparkan tentang tinjauan pustaka serta beberapa teori yang berkaitan dengan penelitian, model penelitian, penelitian terdahulu, dan hipotesis penelitian yang dapat penulis gunakan sebagai pedoman atau acuan oleh penulis dalam melakukan penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada Bab 3: Metodologi Penelitian, penulis menjelaskan tentang gambaran umum desain penelitian, objek penelitian, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel penelitian, dan pengujian hipotesis.

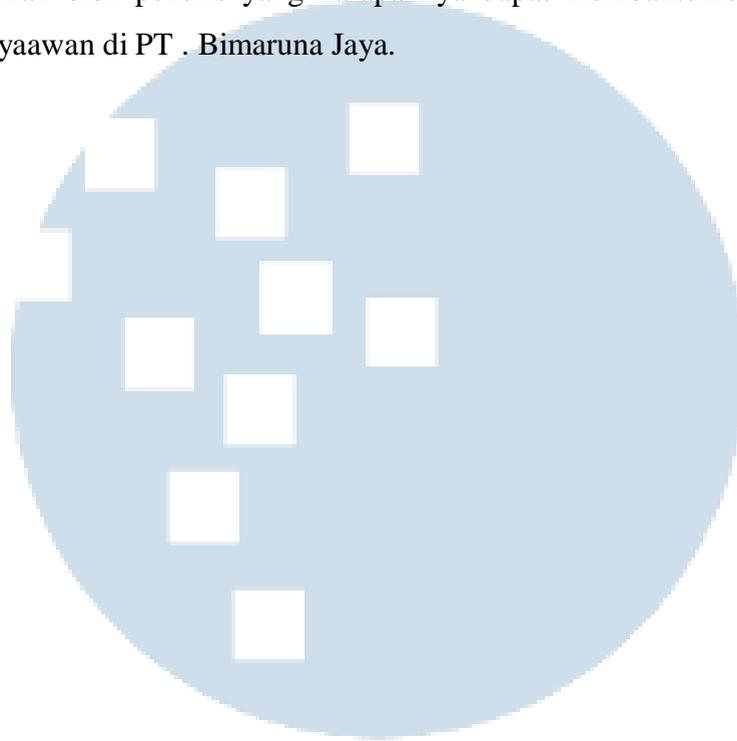
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada Bab 4: Analisis dan Pembahasan, penulis menjelaskan isi terkait dengan hasil penelitian berdasarkan konsep serta metode yang digunakan serta hasil analisis pengelolaan data.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada Bab 5: Kesimpulan dan Saran, dipaparkan kesimpulan yang diperoleh

saat menulis skripsi di PT. Bimaruna Jaya. Saran yang dimaksud adalah saran yang disajikan oleh penulis yang harapannya dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan di PT . Bimaruna Jaya.



UMN

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA