

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Menurut data dari BPS (2024), prediksi yang dibuat oleh organisasi keuangan internasional bahwa ekonomi dunia akan mengalami kesulitan yang signifikan pada tahun 2023 mulai menjadi kenyataan. Hal tersebut terjadi dikarenakan adanya inflasi yang telah menggerogoti ekonomi mereka secara perlahan-lahan, sehingga hal ini berdampak pada negara-negara industri yang masih harus bersaing dengan kenaikan suku bunga saat ini (Kemenkeu, 2023). Tercatat di Badan Pusat Statistik bahwa perekonomian Indonesia pada tahun 2023 tumbuh lebih rendah dengan nilai sebesar 5,05 persen sedangkan pencapaian pada tahun 2022 perekonomian Indonesia mengalami pertumbuhan sebesar 5,31 persen.

Menurut Assel (2019), stabilisasi ekonomi sangat penting untuk terus dijaga, mengingat pertumbuhan ekonomi akan berdampak langsung terhadap ketersediaan kesempatan kerja dan peningkatan kesejahteraan masyarakat. Dalam upaya mewujudkan misinya, suatu organisasi harus mampu berusaha mengembangkan dan memberdayakan diri agar tumbuh menjadi kuat dan mandiri sehingga mampu meningkatkan kesejahteraan karyawan pada khususnya dan masyarakat pada umumnya.

Hanaysha et al. (2022) mengatakan bahwa koperasi merupakan salah satu bentuk organisasi ekonomi yang melaksanakan kegiatannya dengan menghasilkan produk dan jasa yang benar benar dapat dimanfaatkan oleh anggotanya secara optimal. Anggota merupakan faktor utama yang harus diperhatikan, sebab eksistensi anggota berpengaruh pada kelangsungan hidup dan keberhasilan suatu koperasi. Dengan demikian, dalam perusahaan koperasi tidak hanya dipandang dari segi kemampuan untuk menghasilkan barang dan jasa yang dapat dinikmati oleh anggota, akan tetapi harus memuaskan bagi anggota.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2012, Koperasi adalah badan hukum yang didirikan oleh orang perseorangan atau badan hukum Koperasi,

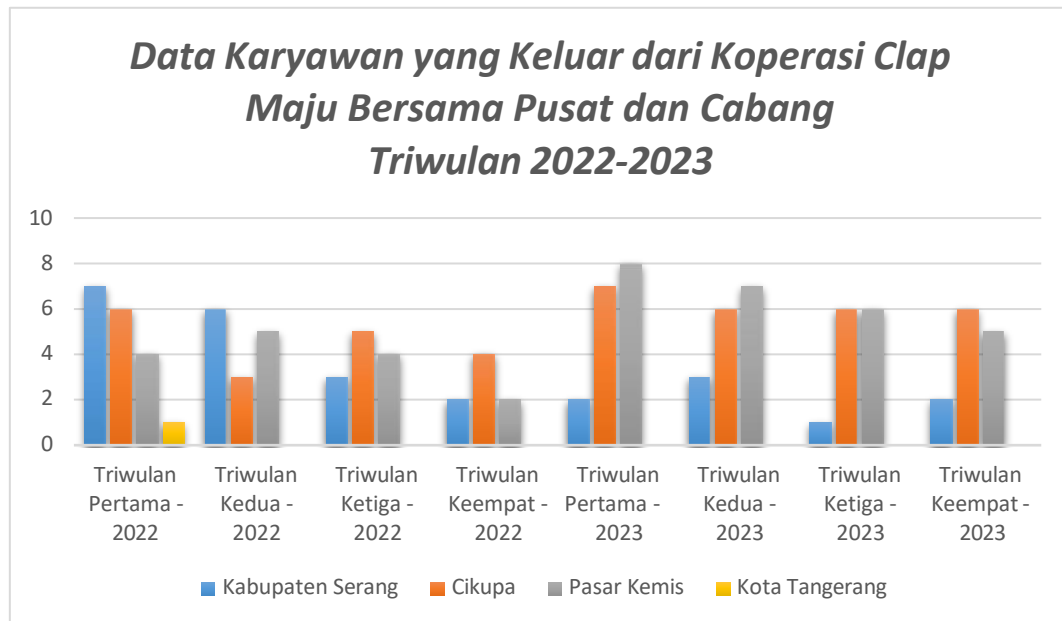
dengan pemisahan kekayaan para anggotanya sebagai modal untuk menjalankan usaha, yang memenuhi aspirasi dan kebutuhan bersama di bidang ekonomi, sosial, dan budaya sesuai dengan nilai dan prinsip koperasi. Koperasi berdasar atas kekeluargaan. Koperasi bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan anggota pada khususnya dan Masyarakat pada umumnya, sekaligus sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari tatanan perekonomian nasional yang demokratis dan berkeadilan.

Menurut Mujiyanti (2023), dalam konteks Indonesia, koperasi memiliki peran penting dalam mengembangkan ekonomi kerakyatan dan mendukung sektor-sektor ekonomi yang melibatkan anggota masyarakat dari berbagai latar belakang. Namun, kenyataannya hanya 9,2% dari populasi rakyat Indonesia yang menjadi anggota koperasi. Persentase kontribusi koperasi terhadap produk domestik bruto Indonesia masih di bawah 5% dengan kemampuan menyerap tenaga kerja hanya sebesar 0,5% dari seluruh penduduk Indonesia yang bekerja. Dengan partisipasi penduduk Indonesia yang rendah tersebut koperasi belum memberikan pengaruh terhadap pengentasan kemiskinan maupun mengurangi pengangguran karena koperasi sendiri masih memiliki masalah baik secara internal maupun eksternal.

Dalam Suwanto (2020) dikatakan bahwa kondisi ideal koperasi sebagai wadah ekonomi kerakyatan dengan integrasi visi pembangunan ekonomi dan sosialnya yang begitu kuat mampu berperan optimal dalam berkontribusi meningkatkan pertumbuhan pembangunan. Dengan jumlah koperasi yang sangat banyak tersebut tentunya kontribusinya sangat diharapkan dalam mendorong kesejahteraan anggota dan juga para pelaku UKM dan Koperasi dapat berperan dalam meningkatkan kesejahteraan, pendapatan, kemampuan menghadapi kehidupan bagi para anggotanya dan masyarakat pada umumnya.

Menurut Siregar (2020), Kementerian Koperasi dan UMKM menyatakan bahwa tidak sedikit koperasi yang mati suri. Meningkatnya jumlah koperasi yang mati suri disebabkan permodalan dan kurangnya sumber daya manusia yang handal dan cakap. Namun bisa juga terjadi karena kurangnya motivasi anggota dan kinerja para anggota dalam suatu koperasi tersebut. Adapun koperasi yang diteliti oleh peneliti yaitu Koperasi Clap Maju Bersama yang berpusat di Kabupaten Serang,

memiliki 3 cabang yang beralamat di Cikupa, Kabupaten Tngerang, Pasar Kemis, Kabupaten Tangerang, dan Kareo, Kabupaten Serang. Dibawah ini adalah data karyawan yang keluar dari Koperasi Clap Maju Bersama Pusat.



Gambar 1. 1 Data Karyawan yang Keluar dari Koperasi Clap Maju Bersama Pusat dan Cabang Triwulan Tahun 2022-2023
Sumber: Data Koperasi, 2024

Tabel diatas adalah data dari jumlah anggota yang keluar dari Koperasi Clap Maju Bersama. Terdapat fenomena yang menarik mengenai banyaknya anggota yang keluar dari koperasi dan meningkat pertahunnya. Pada trwulan pertama tahun 2022 terdapat 18 anggota yang tersebar di pusat dan di cabang Koperasi Clap Maju Bersama, di triwulan kedua tahun 2022 mengalami penurunan anggota yang dimana anggota koperasi keluar dari Koperasi Clap Maju Bersama. Di triwulan pertama tahun 2023 mengalami kenaikan anggota di Koperasi Clap Maju Bersama cabang Cikupa dan Pasar Kemis, namun di triwulan berikutnya tahun 2023 anggota karyawan banyak yang keluar dari koperasi sehingga mengalami penurunan terus menerus. Akibatnya pengurus koperasi kali melakukan diskusi mengenai faktor-faktor yang menjadi penyebabnya dalam beberapa kali dan mencari solusinya.

Menurut Fitriana dan Arjanggal (2020) menyatakan bahwa karyawan merupakan kekayaan utama dari sebuah perusahaan. Karyawan-karyawan pada perusahaan merupakan orang-orang pilihan yang bekerja melalui tahap seleksi dari perusahaan tersebut. Keadaan yang terjadi di lapangan adalah kemampuan yang dimiliki perusahaan dipengaruhi oleh kondisi karyawan perusahaan itu sendiri. Bentuk perilaku atau tingkah laku karyawan yang mempengaruhi yaitu intensitas *turnover* karyawan. Intensitas *turnover* merupakan tendensi atau keinginan pada saat karyawan memiliki suatu niat untuk keluar dari perusahaan dikarenakan seseorang merasa kurang tertarik, nyaman maupun menyenangkan dari pekerjaannya serta terdapat tawaran pekerjaan lain. Intensitas *turnover* misalnya pengunduran diri, pemberhentian karyawan, pindah maupun keluar dari divisi perusahaan atau meninggalnya anggota perusahaan sedangkan dengan naiknya tingkat *turnover* maka akan membuat persoalan yang penting untuk perusahaan, antara lain proses rekrutmen tidak berarti sehingga tenaga yang digunakan untuk rekrutmen menjadi sia-sia dikarenakan karyawan yang diterima kerja berpindah dan mengambil pekerjaan yang didapatkan di perusahaan lain.

Menurut Pangkey (2010), pengunduran diri karyawan adalah keluarnya karyawan dari suatu organisasi karena keputusan karyawan. Karyawan yang mengundurkan diri mengakibatkan pemutusan hubungan kerja dengan suatu organisasi, dengan demikian berakhirnya hak dan kewajiban dari pihak karyawan maupun perusahaan. Ketika karyawan mengalami ketidakpuasan, maka karyawan cenderung mengambil sikap untuk mundur atau berhenti dari suatu organisasi. Sebaliknya jika kondisi semakin baik, maka karyawan akan lebih lama bertahan dalam organisasi tersebut.

Niat berhenti karyawan adalah masalah serius dan mendesak yang tampaknya dihadapi oleh sebagian besar, jika tidak semua, organisasi pada satu titik atau lainnya. Niat berhenti karyawan secara sukarela dapat berarti karyawan yang cakap dan kompeten keluar dari organisasi untuk bekerja di tempat lain. Hal ini memiliki implikasi serius bagi kesuksesan organisasi dan telah ditemukan terkait dengan penurunan produktivitas, profitabilitas, pertumbuhan pendapatan di masa

depan dan penurunan kepuasan pelanggan. Menurut Treglown et al. (2018), memahami anteseden dari niat pengunduran diri adalah hal yang sangat penting bagi organisasi dan penelitian dalam psikologi organisasi. Niat keluar dapat dipengaruhi oleh faktor lingkungan dan juga perbedaan individu. Faktor situasional utama untuk memahami niat keluar adalah konsep dukungan organisasi yang dirasakan (*perceived organizational support*). Keyakinan umum bahwa organisasi tempat karyawan bekerja menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka.

Menurut Ouakouak dan Zaitouni (2020), pemimpin dalam organisasi memiliki peran penting dalam membentuk lingkungan kerja yang produktif dan membangun hubungan yang positif dengan karyawan. Seperti yang dikatakan oleh Shakeel et al. (2019), Van Wart mendaftarkan enam gaya kepemimpinan sebagai teori kepemimpinan etis kontemporer. Gaya-gaya tersebut adalah kepemimpinan yang berbudi luhur; kepemimpinan yang otentik dan positif; manajemen moral; kepemimpinan yang berlandaskan profesionalisme; kepemimpinan yang memiliki tanggung jawab sosial; dan kepemimpinan transformasional. Ketiga klasifikasi ini juga disebut sebagai karakter; tugas; dan kebaikan terbesar, yang disebut sebagai hal yang penting agar kepemimpinan yang baik (sebagai sebuah proses) menjadi kuat.

Studi yang dinyatakan oleh Wuryan et al. (2023) bahwa gaya kepemimpinan dalam berbagai aspek ini. Jika kita berbicara tentang kepemimpinan dalam konteks bisnis, itu berarti pemimpin harus melakukan apa pun yang mereka bisa untuk meningkatkan garis bawah perusahaan. Tampaknya para pemimpin akan lebih baik dilayani dengan mengabdikan perhatian mereka pada hal-hal yang lebih mendesak tentang uang, pemasaran, dan operasi bisnis daripada aplikasi praktis dari etika. Kepemimpinan yang tidak etis adalah salah satu bentuk kelalaian manajerial yang paling serius dalam sebuah organisasi, dengan konsekuensi negatif yang dapat mendorong subyek untuk berperilaku tidak beretika, menghalangi fungsi efektif organisasi dalam berbagai cara, dan menyebabkan karyawan melewatkan pekerjaan dan menghasilkan lebih sedikit pekerjaan secara keseluruhan.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi niat berhenti karyawan antara lain: kepemimpinan etis, kepemimpinan emosional, motivasi karyawan dan kinerja karyawan. Kepemimpinan etis adalah peragaan perilaku yang sesuai secara normatif melalui tindakan pribadi dan hubungan interpersonal, serta mempromosikan perilaku tersebut kepada para pengikutnya melalui komunikasi dua arah, penguatan, dan pengambilan keputusan. Pemimpin yang beretika menciptakan lingkungan organisasi di mana karyawan menantang diri mereka sendiri dan mengembangkan kemampuan yang memungkinkan mereka untuk mencapai tujuan mereka sambil memastikan bahwa kompetensi karyawan sesuai dengan nilai-nilai moral.

Dalam Wuryan et al. (2023) menyatakan bahwa pemimpin itu diharapkan mempunyai kemampuan memengaruhi, memberi petunjuk, dan mampu menentukan individu untuk mencapai tujuan. Sedangkan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memimpin. Kepemimpinan meliputi proses memengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku anggota untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Dari perilaku organisasi juga terdapat kepemimpinan dalam organisasi yang berisi tentang kepercayaan bukan hanya untuk pemimpin organisasi saja, tetapi terhadap semua kalangan yang ada di dalam organisasi dengan memberikan kepercayaan untuk melaksanakan tugas atau tanggungjawab yang diberikan, sehingga pemimpin dan karyawan dapat bekerja secara harmonis.

Menurut Hanaysha et al. (2022) kepemimpinan etis menekankan pada komunikasi, mempromosikan dan memperkuat perilaku etis bawahan dan pada akhirnya menumbuhkan sikap yang baik di antara mereka, misalnya kinerja yang inovatif dan perilaku kewarganegaraan organisasi. Oleh karena itu, pemimpin organisasi harus menjadi panutan dalam membina perilaku etis di tempat kerja untuk memupuk kreativitas di antara karyawan mereka. Pemimpin yang beretika dapat menciptakan lingkungan yang mendukung dengan membangun saluran komunikasi yang efektif yang pada akhirnya mengarah pada kreativitas karyawan.

Namun, mekanisme mediasi yang berbeda mungkin ada untuk memperkuat hubungan antara kepemimpinan etis dan kreativitas individu.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi niat berhentinya karyawan adalah kepemimpinan emosional. Seperti yang dikatakan dalam jurnal Emerald Journal (2020), kepemimpinan emosional digambarkan sebagai individu yang jujur dan berprinsip yang menetapkan standar etika yang jelas, sehingga karyawan tahu di mana posisi mereka dalam hal nilai-nilai moral organisasi. Dengan demikian, jenis motivasi yang mungkin didorong oleh pemimpin etis adalah motivasi intrinsik, yang berasal dari dalam diri karyawan. Di sisi lain, pemimpin yang emosional, terampil dalam mengukur perasaan mereka sendiri dan perasaan orang lain, dan dengan demikian dapat mempengaruhi perasaan positif orang terhadap organisasi. Sekali lagi, hal ini akan menumbuhkan motivasi intrinsik karyawan dalam peran mereka.

Menurut Loughran (2021), menggambarkan aspek-aspek kepemimpinan emosional yang meliputi sifat-sifat kepemimpinan dan emosi, emosi dan proses kepemimpinan, emosi dan persepsi kepemimpinan, dan kinerja. Dia menyimpulkan bahwa empati merupakan hal yang penting dalam bagaimana kepemimpinan emosional dapat dikenali, ditampilkan, dan diterapkan.

Selain itu, motivasi karyawan dan kinerja pekerjaan memainkan peran kunci juga dalam mempengaruhi niat berhenti bekerja di dalam sebuah organisasi. Menurut De Sousa Sabbagha et al. (2018), motivasi karyawan mengacu pada upaya yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi karyawan sebagai kesediaan seorang karyawan untuk mengerahkan upaya atau tindakan untuk mencapai tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan tindakan tersebut untuk memuaskan kebutuhan individu karyawan.

Menurut Liewendahl dan Heinonen (2020), motivasi karyawan selaras dengan tujuan strategis, seperti janji-janji nilai potensial yang diberikan perusahaan kepada pelanggan. Berdasarkan tradisi, memotivasi karyawan dilakukan dengan berbagai program penghargaan, seperti bonus uang dan kemungkinan peningkatan karir, sehingga motivasi dipandang sebagai pertanyaan tentang rangsangan

eksternal. Berdasarkan pandangan ini, ada berbagai jenis motivasi. Misalnya, perilaku organisasi yang positif mengacu pada psikologi positif dan menerapkannya dalam konteks kerja, dan karenanya, melihat perilaku organisasi dan motivasi kerja dalam kaitannya dengan pemenuhan dan aktualisasi diri secara kolektif, yang mengacu pada nilai-nilai humanis dan dorongan terhadap perubahan sosial.

Motivasi karyawan dapat membantu organisasi publik dalam mempertahankan tenaga kerja berkualitas, yang sering menghadapi kompetisi langsung dengan sektor swasta dalam merekrut dan mempertahankan bakat terbaik. Sedangkan karyawan yang termotivasi juga cenderung lebih produktif, mendorong efisiensi dan hasil kerja yang lebih baik, sehingga membantu organisasi mencapai tujuannya dengan lebih efisien. Lalu niat untuk keluar telah dianggap sebagai anteseden proksimal karena menangkap persepsi dan evaluasi karyawan terhadap alternatif pekerjaan.

Menurut Suwanto (2020) faktor kepemimpinan, motivasi yang dimiliki seseorang adalah merupakan potensi, dimana seseorang belum tentu bersedia untuk mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seorang karyawan mau menggunakan seluruh potensinya. Daya dorong tersebut sering disebut motivasi. Melihat kenyataan tersebut, sudah saatnya pimpinan dapat memberikan kesempatan kepada karyawannya mengembangkan sumber daya manusia agar lebih berprestasi dalam melaksanakan tugasnya.

Selain itu, kinerja karyawan juga tidak kalah pentingnya dalam hal yang mempengaruhi niat berhenti bekerja. Menurut Alomran et al. (2022), menyatakan kinerja merupakan variabel penting dalam organisasi kerja, kinerja telah menjadi indikator utama dalam mengukur kinerja organisasi dalam berbagai penelitian. Sangat penting untuk mempelajari hubungan antara kinerja pekerjaan, orang dan faktor situasional untuk lebih memahami efektivitas pekerjaan. Kinerja karyawan dihargai oleh perusahaan karena berkontribusi pada kesuksesan perusahaan sementara individu menempatkan nilai tinggi pada kinerja karena memberi mereka rasa pencapaian ketika mereka menyelesaikan tugas. Kinerja dapat didefinisikan

sebagai tindakan atau perilaku yang dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Lebih khusus lagi, kinerja pekerjaan adalah nilai total yang diharapkan dari seorang individu dalam organisasi dari aktivitas perilaku diskrit selama periode tertentu.

Menurut Ijigu et al. (2022), kinerja karyawan mengacu pada konsep multidimensi yang mencerminkan semua perilaku atau tindakan individu yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Banyak ahli yang mendeskripsikan kinerja karyawan dengan cara yang berbeda. Sebagai contoh, Hahn dan Kim (2017) mengkonseptualisasikan kinerja karyawan termasuk kinerja dalam peran, kinerja adaptif, dan perilaku kewarganegaraan organisasi yang mengukur kinerja di luar peran. Sedangkan, kinerja karyawan secara keseluruhan berbasis teori tanpa dimensi yang berbeda. Dengan demikian, terdapat tumpang tindih dan ketidakkonsistenan dalam mengkonseptualisasikan kinerja karyawan.

Menurut Suwanto (2020) menyatakan bahwa kinerja karyawan yang optimal, yang baik adalah kinerja yang dapat diukur dengan aspek kuantitatif yang menggambarkan proses kerja karyawan yang mendapatkan support dari perusahaan, kondisi pekerjaan yang mendukung, mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan baik, jumlah kesalahan dapat diminimalisir, kemampuan sumber daya yang memenuhi harapan serta kualitas pekerjaan yang optimal. Disamping itu aspek kualitatif juga memegang peranan yang penting terutama tentang kualitas pekerjaan yang dihasilkan, ketepatan waktu, kemampuan dan keterampilan bekerja serta kemampuan mengevaluasi dalam organisasi. Akhirnya, kinerja yang baik juga meningkatkan reputasi organisasi di mata publik, menarik bakat baru dan dukungan masyarakat yang lebih besar. Oleh karena itu, meningkatkan kinerja karyawan harus menjadi fokus utama dalam usaha mempertahankan dan meningkatkan efektivitas karyawan.

Meskipun telah banyak yang melakukan penelitian mengenai niat berhenti karyawan namun banyak perbedaan dari hasil penelitian-penelitian terdahulu karena perbedaan sifat variabel baik endogen maupun eksogen, selain itu terdapat perbedaan subjek dan objek yang diteliti serta metode penelitian yang dipilih dan penggunaan metode penelitian tentunya berbeda.

Alasan peneliti memilih judul ini karena peneliti ingin mengetahui lebih banyak mengenai alasan mengapa karyawan berniat untuk berhenti kerja di suatu organisasi, berkaitan dengan fenomena dan data karyawan keluar menyatakan bahwa kepemimpinan etis, kepemimpinan emosional, motivasi karyawan dan kinerja karyawan mempengaruhi niat berhenti karyawan dan berdasarkan fenomena dan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Etis, Kepemimpinan Emosional, Motivasi Karyawan, dan Kinerja Karyawan terhadap Niat Berhenti Karyawan pada Koperasi Clap Maju Bersama.”

1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan fenomena yang terkait dengan tingginya angka karyawan yang keluar dari perusahaan dan meningkat setiap tahunnya, maka penulis merumuskan permasalahan yang dihadapi perusahaan tersebut dapat dipecahkan dengan menjawab beberapa pernyataan dari rumusan masalah dibawah ini.

1. Apakah ada pengaruh positif antara Kepimpinan Etis dengan Motivasi Karyawan?
2. Apakah ada pengaruh positif antara Kepimpinan Etis dengan Kinerja Karyawan?
3. Apakah Motivasi Karyawan memediasi antara Kepemimpinan Etis dengan Kinerja Karyawan?
4. Apakah ada pengaruh positif antara Kepemimpinan Emosional dengan Motivasi Karyawan?
5. Apakah ada pengaruh positif antara Kepemimpinan Emosional dengan Kinerja Karyawan?
6. Apakah Motivasi Karyawan memediasi antara Kepemimpinan Emosional dengan Kinerja Karyawan?
7. Apakah ada pengaruh positif antara Motivasi Karyawan dengan Kinerja Karyawan?

8. Apakah ada pengaruh negatif antara Kinerja Karyawan dengan Niat Berhenti Karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka peneliti dapat meneruskan tujuan penelitian yang akan dibahas sebagai berikut.

1. Untuk mencari tahu pengaruh positif antara Kepimpinan Etis dengan Motivasi Karyawan,
2. Untuk mencari tahu pengaruh positif antara Kepimpinan Etis dengan Kinerja Karyawan,
3. Untuk mencari tahu apakah Motivasi Karyawan memediasi Kepemimpinan Etis dengan Kinerja Karyawan,
4. Untuk mencari tahu pengaruh positif antara Kepemimpinan Emosional dengan Motivasi Karyawan,
5. Untuk mencari tahu pengaruh positif antara Kepemimpinan Emosional dengan Kinerja Karyawan,
6. Untuk mencari tahu apakah Motivasi Karyawan memediasi Kepemimpinan Emosional dengan Kinerja Karyawan,
7. Untuk mencari tahu pengaruh positif antara Motivasi Karyawan dengan Kinerja Karyawan,
8. Untuk mencari tahu pengaruh negatif antara Kinerja Karyawan dengan Niat Berhenti Karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Peneliti berharap supaya hasil penelitian ini bisa memberikan manfaat yang berguna bagi semua pihak yang membutuhkan kedepannya. Berikut adalah manfaat yang diharapkan dari penelitian ini.

1. Manfaat Akademis

Peneliti ingin penelitian ini bisa memberikan informasi dan ilmu yang bermanfaat, menambah pengetahuan, dan pemahaman mengenai Pengaruh Kepimpinan Etis, Kepimpinan Emosional, Motivasi Karyawan, dan Kinerja Karyawan terhadap Niat Berhenti serta implikasinya kepada Koperasi Clap Maju Bersama.

2. Manfaat Non Akademis

- a) Penelitian ini diharapkan bisa membantu untuk mencari solusi mengenai masalah Niat Berhenti di Koperasi Clap Maju Bersama.
- b) Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi saran, kritik, panduan, dan informasi penting serta menjadi tambahan ilmu bagi perusahaan untuk masa kini maupun masa depan.

1.5 Batasan Penelitian

Peneliti memberikan batasan dalam penelitian ini untuk mempermudah peneliti mendapatkan hasil yang terukur. Batasan yang ada di dalam penelitian ini adalah:

1. Peneliti akan melakukan penelitian pada karyawan di Koperasi Clap Maju Bersama pusat dan cabang lainnya yang berada di Tangerang Raya.

Lalu keterbatasan/limitation dalam penelitian ini adalah:

1. Keterbatasan waktu dan pengetahuan, sehingga penulis berpendapat bahwa penelitian ini masih jauh dari sempurna untuk dianalisis secara menyeluruh.
2. Penulis juga mengalami keterbatasan karena untuk pengumpulan data digunakan kuesioner, sehingga kebenaran informasi sebenarnya bergantung pada kejujuran responden survei.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan penelitian terdiri dari lima bab yang setiap bab memiliki fungsi masing-masing serta memiliki keterkaitan antara satu dengan yang lainnya bertujuan agar penelitian ini menjadi jelas dan lengkap. Penelitian ini memiliki sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini, penulis menjelaskan gambaran mengenai materi dari penelitian, menjelaskan latar belakang penulisan, alasan pemilihan judul, manfaat, tujuan dilakukannya penelitian, dan batasan penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini, penulis menjabarkan pemahaman konsep dan dasar teoritis penelitian, hubungan *variable*, penelitian terdahulu, model dan hipotesis penelitian, serta kerangka pemikiran. Penulisan bab ini bertujuan untuk memperjelas pembaca tentang konsep dasar yang dijadikan pedoman bagi peneliti untuk melakukan penelitian ini.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini, berisi tentang penjelasan gambaran umum objek penelitian, model analisis, dan semua hipotesis yang berguna sebagai jawaban untuk permasalahan yang ada pada penelitian ini.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi hasil uraian dari analisis penelitian dengan menerapkan teknik untuk memecahkan permasalahan penelitian yang melibatkan asumsi dan data yang didapatkan oleh peneliti.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan berisi tentang kesimpulan dari penelitian dan saran untuk perusahaan maupun penelitian selanjutnya.