

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Saat ini, kita sudah berada di Abad ke-21, di mana perusahaan dan para pelaku bisnis berlomba-lomba dalam mengoptimalkan teknologi dan digitalisasi bisnis proses dan layanan pelanggan semakin efektif dan efisien. Upaya tersebut dilakukan dalam rangka meningkatkan daya saing dengan para kompetitor bisnis maupun dalam rangka memaksimalkan peluang bisnis yang muncul dari dinamisnya perilaku konsumen dan pasar saat ini. Pada Abad ke-21 dewasa ini, kita cukup *familiar* dengan istilah Revolusi Industri 4.0. Adapun Revolusi Industri 4.0 didefinisikan sebagai revolusi industri yang mencakup proses dalam industri yang saling berinteraksi dalam jaringan organisasi produksi global, melibatkan teknologi informasi, komunikasi baru serta teknologi internet (Sukholodov, 2019).

Hatmoko et al. (2021:14), membagi enam karakteristik dasar Revolusi Industri 4.0 sebagai berikut :

1. Industri menggunakan mesin yang beroperasi dengan teknologi digital dan diotomatisasi sepenuhnya. Hal ini ditunjukkan dengan adanya transisi dari tenaga kerja manual menjadi *robotronics* untuk memastikan otomatisasi semua proses produksi. Hasil produksi pun menjadi lebih kompleks dan memiliki ketepatan teknis yang lebih tinggi.

2. Terjadinya peningkatan teknologi produksi yang kemudian mendorong manufaktur bahan konstruksi baru.
3. Ada integrasi absolut (interkoneksi dekat) dan interaktivitas (adaptasi dengan situasi secara *real time*) dari semua proses produksi pada suatu perusahaan.
4. Otomatisasi dan digitalisasi dari proses produksi menghapus batasan antar sistem menjadi satu sistem yang kompleks dan komprehensif, saling berhubungan dan saling bergantung.
5. Sistem distribusi massal menggunakan kendaraan tak berawak memunculkan modernisasi sistem transportasi dan logistik.
6. Adanya pengembangan “cara komunikasi” antarmesin, serta antarmesin dengan pihak manajemen yang dimungkinkan karena bantuan *Internet of Things (IoT)*.

Maka berdasarkan hal tersebut, optimalisasi teknologi informasi dan komunikasi, digitalisasi bisnis proses dan layanan pelanggan, otomatisasi fabrikasi, serta penggunaan internet yang semakin *massive* merupakan indikator utama bahwa kita sudah memasuki Era Revolusi Industri 4.0.

Dalam Era Revolusi Industri 4.0, di mana teknologi dan digitalisasi telah mengubah *landscape* pekerjaan dan bisnis proses secara signifikan, maka adaptasi, inovasi dan peningkatan keterampilan menjadi kunci utama kesuksesan di dunia bisnis. Sejalan dengan hal tersebut, peluang untuk bertahan dalam dunia bisnis yang kompetitif membutuhkan pemahaman

mendalam tentang bagaimana teknologi dan digitalisasi dapat diimplementasikan pada manajemen bisnis secara holistik.

Berbeda dengan Era Revolusi Industri 4.0, pada Era Revolusi Industri 5.0 terdapat perubahan yang signifikan, yakni peran teknologi dan digitalisasi telah berubah ke tahap yang lebih *advance*, yaitu kolaborasi aktif antara manusia dengan robot, mesin serta *Artificial Intelligence (AI)*. Dampak atau *output* yang dihasilkan pun berbeda, pada Era Revolusi Industri 4.0, dampak atau *output* yang dihasilkan berupa efisiensi pada sumber daya dan otomatisasi penuh, sedangkan pada Era Revolusi Industri 5.0, dampak atau *output* yang dihasilkan berupa optimalisasi kesejahteraan manusia itu sendiri secara kolektif serta implementasi *customized mass production* sesuai dengan kebutuhan manusia yang semakin dinamis (Suherman, 2020).

Mayoritas perusahaan dan para pelaku bisnis di Indonesia masih belum memasuki Era Revolusi Industri 5.0, karena masih berfokus pada efisiensi berbagai sumber daya yang dimiliki melalui otomatisasi dan digitalisasi bisnis proses dan layanan pelanggan atau *Internet of Service (IoS)*, optimalisasi koneksi mesin atau *Internet of Things (IoT)* yang merupakan ciri utama dari Era Revolusi Industri 4.0. Berdasarkan data Kepala Badan Standardisasi dan Kebijakan Jasa Industri (BSKJI) dan Menteri Perindustrian Republik Indonesia, sejak Tahun 2019 hingga Tahun 2022, terdapat 15 perusahaan yang ditetapkan sebagai *National Lighthouse* Industri 4.0.

Lima belas perusahaan tersebut antara lain PT Tirta Investama (*Plant Pandaan* dan *Banyuwangi*), PT Gelora Djaja, PT Pupuk Indonesia (Persero),

PT Petrokimia Gresik, PT Pupuk Sriwidjaja Palembang, PT Chandra Asri Pacific Tbk, PT Kalbe Farma Tbk, PT Paragon *Technology and Innovation*, dan PT Semen Tonasa. Selanjutnya PT Solusi Bangun Indonesia Tbk, PT Pancaprima Ekabrothers, PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia (*Plant 3: Engine Plant*), PT Astra Komponen Indonesia, PT Hartono Istana Teknologi (*Factory* Kudus), dan PT Yamaha *Electronics Manufacturing* Indonesia (Waluyo, 2024).

Berkorelasi dengan Era Revolusi Industri 4.0, menurut Terry dalam Komalasari et al. (2023:837), sumber daya perusahaan dikategorikan menjadi 6M, yaitu *Man* / Manusia, *Material* / Fisik, *Money* / Uang, *Machine* / Teknologi, *Method* / Metode dan *Market* / Pasar. Sumber daya manusia, dalam hal ini merupakan unsur “*Man*” yang merupakan salah satu unsur sumber daya perusahaan tersebut, merupakan unsur yang sangat penting yang ada di dalam suatu perusahaan, karena kunci keberhasilan perusahaan berawal dari kegiatan pemberdayaan sumber daya manusia yaitu karyawan-karyawan yang menyediakan tenaga, bakat, kreativitas dan semangat bagi perusahaan sebagai roda penggerak utama pada suatu perusahaan. Apapun bidang usaha yang dijalankan oleh perusahaan, sumber daya manusia akan berperan penting dalam pengelolaan lima unsur lainnya di dalam operasional perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang esensial dan krusial bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan mengembangkan karyawan sehingga dapat bekerja dan berkarier secara produktif untuk tercapainya tujuan serta target perusahaan. Sumber daya manusia di

perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan atau harmoni antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Keseimbangan atau harmoni tersebut merupakan indikator utama bagi perusahaan dalam mengukur perkembangan bisnisnya secara produktif dan berkesinambungan. Perkembangan bisnis perusahaan sangatlah tergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di dalam perusahaan. Dengan pengelolaan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan karyawan bekerja secara produktif, *agile* (lincah) serta fleksibel dalam menjawab berbagai tantangan pekerjaan di Era Revolusi Industri 4.0.

Dalam hal implementasi manajemen sumber daya manusia di Era Revolusi Industri 4.0, PT Mudalaya Energy Indonesia tentunya menghadapi berbagai tantangan dalam menjalani bisnisnya. PT Mudaya Energy Indonesia merupakan perusahaan peralatan mesin konstruksi dan presisi yang menyediakan infrastruktur sosial global di bidang Minyak & Gas, Pertambangan, Pembangkit Listrik, dan Konstruksi Baja. Dalam menjalani operasional bisnisnya, selain tetap mempertahankan Sistem Manajemen Kualitas Produk dan Layanan berbasis keberlanjutan lingkungan hidup, Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja, yang mengacu pada Standar DNV 2.7-1 dan BS EN 12079, AWS D1.1, ISO 9001:2015, OHSAS 45001:2007, PQR dan WPS oleh MIGAS dan Bueau Veritas, PT Mudalaya Energy Indonesia juga senantiasa berupaya melakukan inovasi pada bisnis proses, implementasi teknologi yang relevan, serta digitalisasi layanan pelanggan, sebagai komitmen dalam menjawab tantangan bisnis di Era

Revolusi Industri 4.0. Hal tersebut dilakukan agar perusahaan bisa tetap eksis dan bisa menjadi *market leader* di industri fabrikasi konstruksi dan peralatan presisi mesin yang menyediakan infrastruktur sosial global melalui Konstruksi Baja *Oil & Gas, Mining, Power Plant* dan *Automotive*.

Dalam rangka memperoleh data yang terkini dan akurat mengenai tantangan bisnis yang dihadapi oleh perusahaan, peneliti melakukan riset dan observasi pendahuluan di PT Mudalaya Energy Indonesia. Hasil dari riset dan observasi pendahuluan tersebut diperoleh data kinerja perusahaan dari *Human Resource and General Affair Department* PT Mudalaya Energy Indonesia pada periode Januari tahun 2024 sampai dengan Desember tahun 2024, serta periode Januari 2025 sampai dengan Maret 2025 sebagai berikut :

Tabel 1
Pencapaian Kinerja Perusahaan PT Mudalaya Energy Indonesia Tahun 2024

Triwulan	Target	Pencapaian Aktual	Deviasi
Triwulan 1	100%	42%	-58%
Triwulan 2	100%	47%	-53%
Triwulan 3	100%	106%	6%
Triwulan 4	100%	143%	43%
Rata-rata Pencapaian		85%	-15%

Sumber : Data Primer, PT Mudalaya Energy Indonesia Tahun 2024

Tabel 2
Pencapaian Kinerja Perusahaan PT Mudalaya Energy Indonesia Tahun 2025

Triwulan	Target	Pencapaian Aktual	Deviasi
Triwulan 1	100%	40%	-60%

Sumber : Data Primer, PT Mudalaya Energy Indonesia Triwulan 1, 2025

Berdasarkan Tabel 1 PT Mudalaya Energy Indonesia, pencapaian kinerja tahunan perusahaan mengalami fluktuasi dan belum mencapai target atau standar yang ditetapkan oleh perusahaan, yakni tercapai 85% dari target 100%. Hal tersebut berarti terdapat deviasi sebesar 15% dari target atau standar yang ditetapkan perusahaan. Akan tetapi, pencapaian kinerja perusahaan terus mengalami peningkatan, dari Triwulan 1 sampai dengan Triwulan 4 secara berturut – turut, yakni Triwulan 1 tercapai sebesar 42%, Triwulan 2 tercapai sebesar 47%, Triwulan 3 tercapai sebesar 106% dan Triwulan 4 tercapai sebesar 143%. Adapun pencapaian terendah dari kinerja perusahaan terdapat di Triwulan I, yakni tercapai sebesar 42% dengan deviasi sebesar 58%, sementara pencapaian tertinggi dari kinerja perusahaan terdapat di Triwulan 4, yaitu tercapai sebesar 143% dengan deviasi sebesar 43% dari target atau standar yang ditetapkan perusahaan.

Kemudian berdasarkan Tabel 2 PT Mudalaya Energy Indonesia, pencapaian kinerja Triwulan 1 Tahun 2025 masih belum mencapai target atau standar yang ditetapkan oleh perusahaan, yaitu tercapai 40% dari target 100%. Hal tersebut berarti terdapat deviasi sebesar 60% dari target atau standar yang ditetapkan perusahaan. Apabila dikomparasikan secara *Year over Year (YoY)* pencapaian kinerja perusahaan antara Triwulan 1 Tahun 2024 dengan Triwulan 1 Tahun 2025, terdapat penurunan sebesar 2%, yakni dari tercapai sebesar 42% di Triwulan 1 Tahun 2024, sedangkan di Triwulan 1 Tahun 2025 tercapai sebesar 40%.

Tabel 3
Pencapaian Efisiensi Biaya (*Cost*) Per Departemen
PT Mudalaya Energy Indonesia Tahun 2024

Departemen	Target	Pencapaian Aktual	Deviasi
<i>Sales Commercial</i>	10%	25%	15%
<i>Engineering - Pra Design</i>	10%	14%	4%
<i>Engineering</i>	10%	12%	2%
<i>Finance</i>	10%	11%	1%
<i>HRGA</i>	10%	28%	18%
<i>HSE-General Facility</i>	10%	18%	8%
<i>Maintenance</i>	10%	19%	9%
<i>PPIC</i>	10%	15%	5%
<i>Procurement</i>	10%	14%	4%
<i>Production</i>	10%	22%	12%
<i>QA - Pra Design</i>	10%	17%	7%
<i>QC</i>	10%	15%	5%
Rata-rata Pencapaian		17,5%	7,5%

Sumber : Data Primer, PT Mudalaya Energy Indonesia Tahun 2024

Merujuk pada Tabel 3 PT Mudalaya Energy Indonesia, pencapaian efisiensi biaya (*cost*) pada setiap departemen selama Tahun 2024 bervariasi, namun belum mencapai target atau standar yang ditetapkan perusahaan, yakni secara rata-rata tercapai 17,5% dari target 10%. Hal tersebut berarti terdapat deviasi sebesar 7,5% dari target atau standar yang ditetapkan perusahaan. Adapun Departemen *Finance* dan *Engineering* merupakan dua departemen yang paling mendekati pencapaian efisiensi biaya (*cost*) sesuai dengan target atau standar yang ditetapkan perusahaan, yakni masing-masing tercapai sebesar 11% dan 12% dari target 10%. Hal tersebut berarti terdapat deviasi

masing-masing sebesar 1% dan 2% dari target atau standar yang ditetapkan perusahaan.

Tabel 4
Pencapaian Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan
PT Mudalaya Energy Indonesia Tahun 2024

Triwulan	Target	Pencapaian Aktual	Deviasi
Triwulan 1	100%	56%	-44%
Triwulan 2	100%	67%	-33%
Triwulan 3	100%	82%	-18%
Triwulan 4	100%	94%	-6%
Rata-rata Pencapaian		75%	-25%

Sumber : Data Primer, PT Mudalaya Energy Indonesia Tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4 PT Mudalaya Energy Indonesia, pencapaian implementasi program pelatihan dan pengembangan karyawan mengalami fluktuasi dan belum mencapai target atau standar yang ditetapkan oleh perusahaan, yakni tercapai 75% dari target 100%. Hal tersebut berarti terdapat deviasi sebesar 25% dari target atau standar yang ditetapkan perusahaan. Akan tetapi, pencapaian implementasi program pelatihan dan pengembangan karyawan PT Mudayala Energy Indonesia sepanjang Tahun 2024 terus mengalami peningkatan, dari Triwulan 1 sampai Triwulan 4 secara berturut – turut, yaitu Triwulan 1 tercapai sebesar 56%, Triwulan 2 tercapai sebesar 67%, Triwulan 3 tercapai sebesar 82% dan Triwulan 4 tercapai sebesar 94%. Adapun pencapaian terendah dari implementasi program pelatihan dan pengembangan karyawan terdapat di Triwulan I, yakni tercapai sebesar 56% dengan deviasi sebesar 44%, sementara pencapaian tertinggi dari implementasi program pelatihan dan pengembangan karyawan terdapat di Triwulan 4, yaitu tercapai

sebesar 94% dengan deviasi sebesar 6% dari target atau standar yang ditetapkan perusahaan.

Tabel 5
Pencapaian Inovasi dan Optimalisasi Teknologi
PT Mudalaya Energy Indonesia Tahun 2024

Departemen	Target	Pencapaian Aktual	Deviasi
<i>Sales Commercial</i>	100%	80%	-20%
<i>Engineering - Pra Design</i>	100%	78%	-22%
<i>Engineering</i>	100%	70%	-30%
<i>Finance</i>	100%	75%	-25%
<i>HRGA</i>	100%	65%	-35%
<i>HSE-General Facility</i>	100%	60%	-40%
<i>Maintenance</i>	100%	55%	-45%
<i>PPIC</i>	100%	74%	-26%
<i>Procurement</i>	100%	77%	-23%
<i>Production</i>	100%	70%	-30%
<i>QA - Pra Design</i>	100%	68%	-32%
<i>QC</i>	100%	72%	-28%
Rata-rata Pencapaian		70%	-30%

Sumber : Data Primer, PT Mudalaya Energy Indonesia Tahun 2024

Merujuk pada Tabel 5 PT Mudalaya Energy Indonesia, pencapaian inovasi dan optimalisasi teknologi pada setiap departemen selama Tahun 2024 bervariasi, namun belum mencapai target atau standar yang ditetapkan perusahaan, yakni secara rata-rata tercapai sebesar 70% dari target 100%. Hal tersebut berarti terdapat deviasi sebesar 30% dari target atau standar yang ditetapkan perusahaan. Adapun Departemen *Sales Commercial* dan *Engineering – Pra Design* merupakan dua departemen yang cukup mendekati pencapaian inovasi dan optimalisasi teknologi sesuai dengan target atau standar yang ditetapkan perusahaan, yakni masing-masing tercapai sebesar 80% dan

78% dari target 100%. Hal tersebut berarti terdapat deviasi dari masing-masing departemen sebesar 20% dan 22% dari target atau standar yang ditetapkan perusahaan.

Tabel 6
Latar Belakang Pendidikan Karyawan
PT Mudalaya Energy Indonesia

Pendidikan Terakhir	Jumlah Karyawan	Prosentase
S1	12	7%
D4	6	3%
D3	16	9%
SMA/SMK	134	75%
SMP	8	4%
SD	4	2%
Total	180	100%

Sumber : Data Primer, PT Mudalaya Energy Indonesia Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 6 PT Mudalaya Energy Indonesia, latar belakang pendidikan karyawan didominasi pada jenjang pendidikan tingkat SMA/SMK, yakni sebanyak 134 orang atau 75% dari total karyawan. Kemudian latar belakang pendidikan karyawan pada jenjang perguruan tinggi sebesar 19% dari total karyawan, yakni 16 orang atau 9% berpendidikan pada tingkat D3, 6 orang atau 3% berpendidikan pada tingkat D4, serta 12 orang atau 7% berpendidikan pada tingkat Sarjana. Adapun sisanya sebesar 6% merupakan karyawan dengan latar belakang pendidikan pada Tingkat SD dan SMP, masing-masing 4 orang berpendidikan tingkat SD dan 8 orang berpendidikan tingkat SMP atau 2% dan 4% dari total karyawan.

Selanjutnya dalam hal *year of service* atau masa kerja karyawan PT Mudalaya Energy Indonesia dapat disimak melalui tabel berikut ini :

Tabel 7
Masa Kerja Karyawan
PT Mudalaya Energy Indonesia

Masa Kerja	Jumlah Karyawan	Prosentase	Kategori
0 - 1 Tahun	30	17%	Adaptasi
2 - 3 Tahun	135	75%	Kontribusi Awal
4 - 6 Tahun	4	2%	Kontribusi Menengah
7 - 10 Tahun	5	3%	Kontribusi Panjang
> 10 Tahun	6	3%	Loyalitas
Total	180	100%	

Sumber : Data Primer, PT Mudalaya Energy Indonesia Tahun 2025

Merujuk pada Tabel 7 PT Mudalaya Energy Indonesia, mayoritas *year of service* atau masa kerja karyawan berada di *range* 0 sampai 3 tahun, yakni sebanyak 165 orang atau 92% dari total karyawan, dengan kategori adaptasi dan kontribusi awal. Adapun sisanya 8% atau 15 orang memiliki masa kerja antara 4 sampai lebih dari 10 tahun, dengan alokasi 4 orang atau 2% telah bekerja selama 4 sampai 6 tahun dengan kategori kontribusi menengah, 5 orang atau 3% sudah bekerja selama 7 sampai 10 tahun dengan kategori kontribusi panjang, serta 6 orang atau 3% dengan masa kerja paling lama, yakni telah bekerja lebih dari 10 tahun dengan kategori loyalitas.

Berdasarkan data temuan tersebut, terindikasi bahwa kinerja perusahaan merupakan hasil akumulasi dari kinerja para karyawan yang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain pelatihan, pendidikan, pengalaman, kepemimpinan, motivasi kompensasi, dan lingkungan kerja (Hayati & Haryani, 2016).

Agustina et al., (2023) melakukan penelitian dengan Judul Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Badan Kepengawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPKSDM) Kab. Ciamis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Novalasari & Pitri (2021) dengan judul penelitian Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Ikonoa *Warehouse* dengan hasil penelitian latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pada data yang telah diperoleh, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian di PT Mudalaya Energy Indonesia dengan judul: **“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Mudalaya Energy Indonesia.”**

B. Identifikasi Masalah

Dengan adanya latar belakang yang telah dikemukakan peneliti di atas, maka peneliti mengidentifikasi masalah yang muncul sebagai berikut :

1. Pencapaian kinerja perusahaan belum memenuhi target atau standar yang ditetapkan oleh perusahaan;
2. Efisiensi biaya (*cost*) pada setiap departemen belum memenuhi target atau standar yang ditetapkan oleh perusahaan;
3. Implementasi program pelatihan dan pengembangan karyawan belum memenuhi target atau standar yang ditetapkan oleh perusahaan;

4. Aplikasi inovasi dan optimalisasi teknologi pada bisnis proses perusahaan belum memenuhi target atau standar yang ditetapkan oleh perusahaan;
5. Latar belakang pendidikan karyawan didominasi pada tingkat SMA/SMK;
6. *Year of service* atau masa kerja karyawan mayoritas berada di *range* 0 sampai 3 tahun, dengan kategori adaptasi dan kontribusi awal.

C. Batasan Masalah

Berhubung adanya keterbatasan waktu, dana, tenaga, dan pengetahuan, maka tidak semua masalah yang telah diidentifikasi akan diteliti. Untuk itu peneliti membatasi penelitian hanya pada masalah pengaruh latar belakang pendidikan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT Mudalaya Energy Indonesia.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mudalaya Energy Indonesia ?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mudalaya Energy Indonesia ?
3. Apakah latar belakang pendidikan, dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mudalaya Energy Indonesia ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan PT Mudalaya Energy Indonesia ;
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT Mudalaya Energy Indonesia ;
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT Mudalaya Energy Indonesia.

F. Kegunaan Penelitian

Beberapa kegunaan yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah untuk :

1. Syarat mendapatkan gelar Sarjana Manajemen.

Tujuan utama dalam pembuatan karya ilmiah ini adalah untuk memenuhi syarat mendapatkan gelar Sarjana Manajemen.

2. Masukan bagi perusahaan atau organisasi.

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menjadi masukan bagi perusahaan dan juga menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan strategik.

3. Memperkaya khasanah keilmuan.

Penelitian ini juga dimaksudkan untuk menambah khasanah keilmuan dalam bidang manajemen, sehingga dapat memperkaya keilmuan tersebut.

4. Referensi dan pandangan bagi peneliti lain.

Penelitian ini diharapkan menjadi tambahan ilmu pengetahuan untuk peneliti lain yang memiliki objek yang hampir sama dengan penelitian ini.

G. Sistematika Penelitian

Untuk memberikan gambaran mengenai isi dari skripsi ini, maka peneliti membuat sistematika penulisan adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini membahas tentang latar belakang, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, serta tujuan dan kegunaan yang akan dicapai dalam melakukan penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini diuraikan mengenai landasan teori yang berkenaan dengan permasalahan yang akan dibahas pada penelitian, kerangka berpikir, penelitian terdahulu, dan pengajuan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini peneliti menguraikan tentang jenis penelitian, variabel dan pengukurannya, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, teknik analisis data, serta jadwal penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini peneliti menjabarkan tentang gambaran umum perusahaan, profil responden, hasil uji validitas dan reliabilitas, analisis statistik deskriptif, hasil uji asumsi klasik, hasil analisis korelasi berganda, hasil analisis regresi linear berganda, hasil uji hipotesis, hasil koefisien determinasi serta pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini peneliti menguraikan tentang kesimpulan mengenai apa yang ditemukan selama penelitian serta memberikan saran-saran yang dapat menjadi masukan yang mungkin bermanfaat bagi pihak perusahaan dan bagi peneliti selanjutnya.