

BAB I

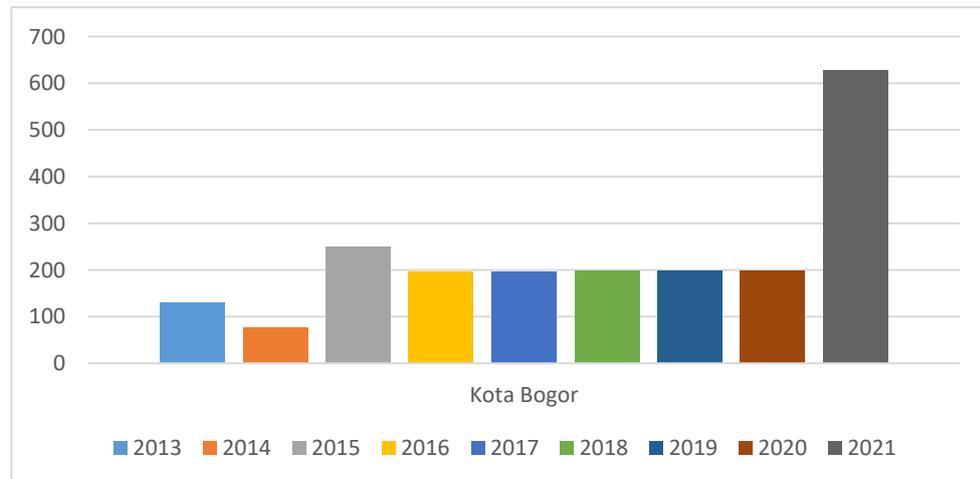
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini, suatu bisnis yang dikatakan berhasil adalah bisnis yang dapat bertahan ditengah menggeliatnya bisnis serupa dengan tingkat kompetisi dan persaingan yang tinggi dan ketat, salah satunya adalah bisnis restoran.

Berdasarkan laporan pada akhir tahun 2022 ini, Kementerian Perindustrian Indonesia mencatat terdapat kenaikan sebesar 3,68% pada segi pertumbuhan sektor industri restoran dan rumah makan. Angka tersebut meningkat dari 2021 lalu yang hanya sebesar 2,95% (Kemenperin, 2022).

Hal ini didukung dengan data yang disajikan oleh Dinas Pariwisata dan Kebudayaan dalam laporan open data jabar dinas pariwisata dan kebudayaan mengenai jumlah usaha perjalanan wisata berdasarkan jenis usaha dan kabupaten/kota di Provinsi Jawa Barat dari tahun 2013 hingga 2021 dengan total jumlah usaha 11.510 pada tahun 2021 dengan rata-rata 5.865,11 tiap tahun dalam 9 tahun terakhir terutama di wilayah kota Bogor dengan jumlah kenaikan yang signifikan pada tahun 2021. (Dinas Pariwisata dan Kebudayaan, 2022).



Sumber : <https://opendata.jabarprov.go.id/>

Gambar 1
Jumlah Usaha Restoran, Rumah Makan, dan Café
Kota Bogor
Tahun 2013 – 2021

Menurut Gambar 1 dapat dilihat bahwa jumlah usaha restoran, rumah makan dan café mengalami fluktuasi dari tahun 2013 hingga 2021 dengan pertumbuhan tertinggi terjadi pada tahun 2021 dengan jumlah 627 jumlah usaha restoran yang mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya dengan jumlah jenis usaha sebanyak 198. Hal ini mengindikasikan bahwa kompetisi pada jenis usaha restoran, rumah makan dan café akan sangat tinggi.

Untuk dapat menghadapi kompetisi ditengah perkembangan bisnis khususnya pada usaha restoran, pelaku industri dituntut untuk dapat melakukan strategi yang tepat untuk dapat bertahan dan mencapai tujuannya. Hal tersebut tidak terlepas dari berbagai aktivitas-aktivitas yang dilakukan di dalam organisasi termasuk pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki

oleh organisasi dalam mendukung visi, misi tujuan dan segala program kegiatan dalam melaksanakan strategi yang dilakukan.

Menyadari betapa pentingnya faktor sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi dalam pencapaian visi dan misinya, maka organisasi dituntut untuk dapat memperoleh, mempertahankan dan mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk dapat menghasilkan kinerja yang maksimal sesuai dengan peran dan fungsinya masing-masing dengan pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang professional sejalan dengan strategi perusahaan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia yang profesional haruslah dapat mengetahui permasalahan yang terjadi di dalam suatu organisasi dan bagaimana upaya untuk dapat mengelola sumber daya dalam memastikan kinerja sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi telah sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

Tidak dipungkiri bahwa segala aktifitas manajemen tersebut dapat berjalan dengan baik jika di dalam perusahaan memiliki karyawan yang memiliki kemampuan dan pengetahuan tinggi dengan usaha mengelola perusahaan dengan cara yang optimal sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Karyawan di dalam suatu perusahaan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dalam menghasilkan suatu produk dan jasa jika memiliki semangat atas pekerjaan tersebut. Gaya kepemimpinan disebut sebagai cara seorang pemimpin untuk mengarahkan, mendorong, dan melakukan

pengaturan terhadap unsur-unsur kelompok di dalam organisasi untuk mencapai tujuan tersebut. Sehingga, menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal yang berarti tercapainya hasil kerja seseorang dalam mewujudkan tujuan organisasi ditengah berbagai situasi dan kondisi yang ada menuntut pemimpin untuk dapat menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan gaya kepemimpinan yang berbeda pula. Iswahyudi et al., (2023:35) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan situasional dapat meningkatkan kinerja dengan memperhatikan kebutuhan individu dan memberikan dukungan yang tepat dengan memberikan bimbingan dan sumber daya yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Laurent & Wijono (2018) dengan hasil penelitian gaya kepemimpinan situasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dinyatakan bahwa “*Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah motivasi*” (Yatipai & Kaparang, 2015). Motivasi dapat membuat karyawan menjadi bersemangat dalam menjalankan kewajiban dan tugas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Meskipun karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik, karyawan tidak akan menjalankan kewajiban dan tugas dengan maksimal sehingga perusahaan perlu untuk memberikan motivasi dengan memenuhi kebutuhan karyawan sehingga kinerja karyawan akan maksimal. Hal ini serupa dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Priyatno (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

Selain gaya kepemimpinan situasional dan motivasi kerja karyawan, disiplin kerja menjadi salah satu faktor dalam memaksimalkan kinerja karyawan. Dalam lingkup perusahaan tentu membutuhkan suatu kepatuhan dan ketaatan dari para anggota terhadap ketentuan dan peraturan yang berlaku untuk mendukung kelancaran pekerjaan sesuai dengan tujuan fungsi dan peran sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wachidah & Luturlean (2019) dengan hasil disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Jawa Barat.

Bumi Aki Group merupakan sebuah bisnis berfokus pada bidang produk dan jasa yang memiliki unit bisnis yang tersebar di wilayah kota Bogor dan sekitarnya yang di mana menurut data laporan dalam open data Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Jabar berdasarkan kabupaten/kota di Provinsi Jawa Barat menunjukkan pertumbuhan bisnis serupa hingga tahun 2022. Hal ini tentu menjadi suatu alasan bahwa Bumi Aki Group sangat perlu untuk berupaya dalam mempertahankan eksistensinya ditengah kompetisi yang tinggi agar dapat bertahan dengan terus melakukan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien sebagai pilar penting berkembangnya bisnis Bumi Aki Group itu sendiri.

Pada awal tahun 2022, Bumi Aki Group sudah memproduksi lebih dari 904.130 produk dengan rata-rata penjualan 574.407 unit produksi disetiap bulannya. Dengan jumlah produksi dan 204 varian produk tersebut, Bumi Aki Group didukung oleh 400 tenaga kerja (data Desember, 2022) mulai dari

level terendah grade 1A sampai tertinggi di masing-masing unit bisnis tersebut yaitu grade 7B.

Terhitung sampai dengan bulan Desember 2022 Bumi Aki Group menurut data yang terkumpulkan tidak terjadi peningkatan penjualan produk yang signifikan dan tidak tercapainya target penjualan dari yang telah direncanakan. Di sisi lain, pencapaian kinerja unit produksi Bumi Aki Group selama kuartal pertama pada tahun 2022 juga tidak mencapai 90%.

Pada kenyataannya saat ini, berdasarkan data yang peneliti dapatkan dari perusahaan tersebut menemukan indikasi bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan. Dapat dikatakan baik atau tidaknya suatu kinerja karyawan maka dapat dilihat berdasarkan Sistem Manajemen Kinerja (SMK) pada tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1
Sistem Manajemen Kinerja Karyawan Bumi Aki Group

Klasifikasi	Rentang Nilai SMK
A = Baik Sekali	>97,5 – 100
B = Baik	>92,5 – 97,5
B- = Baik -	>85 – 92,5
C = Cukup	>70 – 85
D = Kurang	>55 – 70
E = Nihil	<55

Sumber : Data Primer, Bumi Aki Group Tahun 2020

Peneliti menggunakan rekapitulasi penilaian kinerja karyawan yang berlaku di Bumi Aki Group tersebut untuk mengetahui kinerja karyawan pada penilaian kinerja karyawan berdasarkan hasil penilaian rata-rata pelaksanaan pekerjaan karyawan yang berjumlah 400 orang, dapat dilihat bahwa pada

hasil rekap kinerja karyawan tahun 2021-2022 periode Triwulan 1 sampai dengan Triwulan 4 sebagai berikut:

Tabel 2
Pencapaian Kinerja Karyawan Bumi Aki Group

No	Tahun	Triwulan	Angka	Predikat	Keterangan
1.	2021	Triwulan 1	84,42	C	Cukup
		Triwulan 2	82,26	C	Cukup
		Triwulan 3	84,72	C	Cukup
		Triwulan 4	93,12	B	Baik
2	2022	Triwulan 1	86,60	B-	Baik-
		Triwulan 2	83,33	C	Cukup
		Triwulan 3	94,55	B	Baik
		Triwulan 4	83,66	C	Cukup

Sumber : Data Primer, Bumi Aki Group Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 2 Bumi Aki Group pencapaian kinerja karyawan mengalami fluktuasi dan belum memenuhi pencapaian target atau standar kinerja yang diinginkan oleh perusahaan. Pencapaian kinerja karyawan pada tahun 2021 Triwulan 4 mengalami penurunan sampai dengan Triwulan 1 tahun 2022 dengan predikat B- (Baik-), di Triwulan 2 tahun 2022 mengalami kenaikan dengan predikat B-(Baik), dan di Triwulan 3 sampai Triwulan 4 tahun 2022 mengalami penurunan kembali sampai mencapai predikat C

(Cukup). Terlihat bahwa kinerja karyawan mengalami fluktuasi, hal ini mengindikasikan kinerja karyawan belum sepenuhnya optimal dan terlihat adanya ketidak konsistenan dalam proses pencapaian. Hal tersebut mengindikasikan masih terdapat kinerja karyawan yang mengalami penurunan dan kenaikan yang berubah-ubah setiap periodenya, sehingga belum dapat dinilai dengan pasti dalam pencapaian kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dapat dikatakan meningkat apabila hasil produktivitas dari organisasi atau perusahaan juga dapat meningkat baik dari sisi kualitas maupun kuantitas atau jumlah keluaran yang semakin banyak dengan baik secara efektif dan efisien. Dari data yang telah didapatkan berdasarkan survey di dalam perusahaan yang sama yaitu Bumi Aki Group yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya di Bumi Aki Group oleh Priyatna (2022) pada 12 hingga 16 Desember 2022 ditemukan hasil sebagai berikut :

1. Terdapat 72% karyawan yang bermasalah dengan efisiensi kerja di mana hal tersebut terlihat para karyawan bermasalah dalam menyelesaikan waktu sebelum jadwal waktu yang telah ditetapkan dan penghematan dalam penggunaan bahan kerja.
2. Terdapat 49% karyawan yang bermasalah dengan efektivitas kerja di mana hal tersebut terlihat para karyawan bermasalah dalam penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu, mengembangkan keahlian yang dimilikinya dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan.

3. Terdapat 53% karyawan yang bermasalah dengan kualitas kerja di mana hal tersebut terlihat para karyawan bermasalah untuk berusaha meningkatkan hasil pekerjaannya ke depan dan meningkatkan hasil jumlah pekerjaan secara berkala.
4. Terdapat 61% karyawan yang bermasalah dengan kuantitas kerja di mana hal tersebut terlihat para karyawan bermasalah untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang ditentukan, tidak menunda pekerjaan dan mempercepat waktu pengerjaan.

Terlepas dari segala faktor yang dapat mempengaruhi atas pencapaian kinerja karyawan di Bumi Aki Group, hal ini tentu menghasilkan kinerja yang kurang optimal dan kurang berkualitas yang mengakibatkan tidak tercapainya tujuan perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber yaitu atasan dan karyawan itu sendiri terdapat beberapa permasalahan mengenai kinerja pegawai, dapat diketahui dari :

1. Kurangnya pengawasan dan kepemimpinan yang komunikatif, tegas dan memberikan motivasi kepada karyawan serta pemberian tugas dan instruksi yang belum jelas.
2. Hubungan kerja rekan satu tim yang kurang baik dan saling mengandalkan
3. Rekan kerja satu tim yang sering terlambat atau tidak masuk sesuai jadwal
4. Rendahnya motivasi tim karena keinginan untuk bekerja yang rendah.

5. Masih banyaknya teguran atas proses kerja yang tidak sesuai dengan aturan dan instruksi kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari yang menjadi aturan dan standar pekerjaan.

Dari hasil wawancara tersebut terdapat permasalahan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan ternyata belum efektif bagi sebagian besar karyawan yang ada. Maka dari itu peneliti melakukan pra survei mengenai gaya kepemimpinan situasional dan mendapatkan hasil dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3
Pra Survei Gaya Kepemimpinan Situasional Bumi Aki Group

No	Keterangan	YA	TiDAK
1	Pemimpin memberikan intruksi yang jelas dan menetapkan peran kepada karyawan mengenai apa, bagaimana, dan kapan tugas harus diselesaikan	32%	62%
2	Pemimpin memberikan intruksi dan penjelasan tambahan agar karyawan mampu memahami lebih dalam mengenai tugas dan memberikan kesempatan pelatihan terhadap karyawan	33%	67%
3	Pemimpin mengupayakan keputusan bersama-sama dalam menyelesaikan suatu tugas yang berkualitas	40%	60%
4	Pemimpin tidak banyak memberikan arahan spesifik dan memberikan gambaran besar tugas serta mempercayakan kepada karyawan dalam pelaksanaanya	28%	72%

Sumber : Data Primer, Model Gaya Kepemimpinan Situasional Hersey dan Blanchard

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa ciri-ciri gaya kepemimpinan situasional belum diterapkan dengan baik oleh Bumi Aki Group. Hal ini tentu dapat menjadi penghambat dalam proses pencapaian kinerja karyawan di dalam perusahaan yang terdiri tingkat kesiapan dan motivasi karyawan yang berbeda-beda dan tidak dapat diterapkan dengan gaya kepemimpinan yang sama.

Dilihat dari bisnis proses yang mengutamakan siklus kerja dari berbagai fungsi. Kehadiran menjadi suatu hal yang penting dalam kelancaran operasional bisnis serta target kinerja karyawan. Namun, masalah lainnya ditemukan tingkat keterlambatan, absen dan izin karyawan yang terjadi pada periode tahun 2022 dengan rinci sebagai berikut,

Tabel 4
Data Rekapitulasi Absensi Karyawan Bumi Aki Group Tahun 2022

BULAN	JUMLAH KARYAWAN	ABSEN	CUTI TAHUNAN	IZIN	TERLAMBAT
JANUARI	361	16	13	49	880
FEBRUARI	356	190	83	113	865
MARET	356	555	151	32	724
APRIL	356	1701	320	40	2960
MEI	354	662	48	105	1234
JUNI	353	469	92	100	980
JULI	342	499	86	138	1251
AGUSTUS	351	503	109	117	690
SEPTEMBER	350	693	107	143	966
OKTOBER	386	848	112	208	1719
NOVEMBER	398	838	126	126	1143
DESEMBER	400	705	60	163	1086

Sumber : Data Primer, Bumi Aki Group Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa total absen atau ketidak hadiran karyawan cukup tinggi. Dengan standar keterlambatan yang digunakan oleh perusahaan yaitu 15 menit total keterlambatan karyawan juga cukup tinggi terutama pada bulan April 2022 dengan total keterlambatan sebanyak 2.960 dengan total 356 karyawan. Bumi Aki Group menerapkan jam kerja menjadi 2 Shift yaitu pagi dan siang dengan jam mulai kerja yang berbeda di setiap shfitnya, pada shift pagi karyawan masuk pada pukul 08.00 hingga pukul 16.00 dan shift kedua masuk mulai pukul 12.00 - 21.00, meskipun begitu masih terdapat karyawan yang masuk tidak sesuai dengan ketentuan. Hal ini bisa dianggap bahwa karyawan belum sepenuhnya menaati semua peraturan dan memiliki perilaku yang belum sesuai dengan standar yang sesuai dengan norma serta nilai di dalam perusahaan. Rivai dalam (Hendrich et al., 2019:36), menjelaskan bahwa disiplin kerja dapat dilihat dari beberapa hal, yaitu: dari tingkat kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja dan tidak memiliki gairah dalam melaksanakan pekerjaan dengan tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan. Hal-hal yang berkaitan dengan ketidaksesuaian dengan aturan dan pedoman kerja lambat laun akan berdampak buruk bagi proses pencapaian kinerja karyawan jika tidak ditangani dan dijadikan suatu perhatian bagi manajemen Bumi Aki Group.

Tingkat absensi (ketidakhadiran) yang tinggi, kedisiplinan, dan produktivitas kinerja yang menurun merupakan suatu gejala menurunnya

motivasi kerja karyawan. Mengingat betapa pentingnya motivasi kerja sebagai bagian yang mendasari individu atau seseorang dalam melaksanakan atau mencapai tujuan tertentu yang diinginkan maka faktor motivasi kerja sangatlah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan sebagai pendorong guna mendapatkan hasil yang baik, motivasi kerja karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan dapat melaksanakan kinerja terbaik, sebaliknya, jika karyawan tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi maka akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab meskipun memiliki kemampuan yang baik.

Dari hasil pengamatan yang dilakukan di Bumi Aki Group sebagai upaya dalam menjaga motivasi kerja karyawan sudah menjadi perhatian bagi Divisi Sumber Daya Manusia dengan berbagai reward untuk karyawan dengan berprestasi, kesempatan seleksi karir untuk jenjang yang lebih tinggi dan reward lainnya termasuk beasiswa bagi karyawan berprestasi, penghargaan masa kerja, dan lain-lain. Namun di beberapa hal tertentu masih ditemukan kondisi bertentangan yang jika diamati hal tersebut akan dapat berpotensi untuk menurunkan bahkan mematikan motivasi kerja karyawan. Misalnya masih terdapat penempatan karyawan di posisi yang sama dalam waktu yang relatif lama, perubahan struktur organisasi dan kebijakan serta situasi kantor yang tidak terduga serta hubungan yang kurang harmonis antara karyawan dengan atasan maupun sesama karyawan. Kondisi seperti ini tentunya apabila dibiarkan akan menjadi bumerang bagi perusahaan dan menjadi hambatan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya (Kasmir, 2016:189-193) kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, loyalitas, dan disiplin kerja. Syari, D. Waroh (2019) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Garam (Persero). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan situasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh N. Siregar et al., (2022) dengan judul penelitian *“The Effect of Situational Leadership Style, Work Discipline, And Work Motivation On Employee Performance At Rantauprapat Syariah Bank Indonesia”* dengan hasil penelitian gaya kepemimpinan situasional, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BUMI AKI GROUP .**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi masalahnya sebagai berikut:

1. Masih terdapat karyawan dengan kinerja rendah bermasalah dengan kuantitas kerja dengan belum tercapainya target standar target penjualan yang belum tercapai.
2. Masih rendahnya hasil penilaian kinerja karyawan sebagai suatu hasil dari pencapaian kinerja karyawan yang belum memenuhi standar sistem manajemen kinerja di Bumi Aki Group.
3. Masih banyaknya karyawan yang terlambat memulai pekerjaannya karena tingginya keterlambatan kerja sehingga kinerja karyawan tidak maksimal.
4. Masih tingginya tingkat absensi karyawan yang menghambat kelancaran pekerjaan sehingga fungsi dan peran yang ada tidak berjalan secara maksimal.
5. Gaya kepemimpinan yang diterapkan belum efektif bagi sebagian besar karyawan dalam proses pencapaian kinerja karyawan
6. Masih terdapat hal-hal yang bertentangan dalam upaya pemberian motivasi karyawan yang berpotensi untuk menurunkan bahkan mematikan motivasi kerja karyawan sehingga rendahnya keinginan untuk terus bekerja dengan maksimal dan tingginya tingkat absensi serta kedisiplinan.

C. Batasan Masalah

Berhubung adanya keterbatasan waktu, dana, tenaga, dan pengetahuan yang dimiliki maka tidak semua masalah yang telah diidentifikasi akan

diteliti. Untuk itu peneliti membatasi penelitian hanya pada masalah Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bumi Aki Group.

D. Rumusan Masalah

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

1. Apakah gaya kepemimpinan situasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bumi Aki Group?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bumi Aki Group?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bumi Aki Group?
4. Apakah gaya kepemimpinan situasional, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Bumi Aki Group?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja karyawan Bumi Aki Group.

2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bumi Aki Group.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bumi Aki Group.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Bumi Aki Group.

F. Kegunaan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Syarat mendapatkan gelar Sarjana Manajemen.

Tujuan utama dari 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 sebagai garis besar. 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 METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini peneliti menguraikan tentang jenis penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, operasional variabel, jenis dan sumber data, teknik analisis data, serta jadwal penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini peneliti m menjelaskan mengenai data atau fakta lapangan untuk kemudian dianalisis dengan teknik-teknik statistik sekaligus untuk menjawab secara pasti permasalahan yang dikemukakan pada bab-bab sebelumnya.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini peneliti menjabarkan tentang kesimpulan dari hasil pembahasan dan analisis data yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya disertai saran bagi pihak perusahaan beserta saran untuk menunjang penelitian berikutnya.