

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah faktor yang sangat krusial dan tak bisa dilepaskan dari suatu organisasi, baik itu instansi pemerintah maupun perusahaan swasta. Pada dasarnya, sumber daya manusia harus dapat diatur oleh manajemen yang baik agar menjadi penggerak, perencana, dan pengatur untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa kontribusi dari sumber daya manusia, aktifitas organisasi tidak akan dapat berjalan dengan lancar. Bagi organisasi pemerintah, manajemen kepegawaian yang efektif dan efisien diharapkan dapat mewujudkan pelayanan terhadap masyarakat secara tepat, cepat, profesional dan akuntabel.

Menurut (Aljabar, 2020:5), manajemen SDM adalah suatu kegiatan yang berusaha untuk mengawali, meningkatkan, memotivasi dan mempertahankan kinerja yang baik dalam sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh manajemen sumber daya manusia yang efektif. Menurut (Ni Kadek dan John, 2019:2), manajemen sumber daya manusia merupakan proses yang menekankan pada komunikasi tujuan organisasi kepada seluruh tim. Individu atau karyawan dikelola sedemikian rupa sehingga mempunyai kualifikasi dan keterampilan yang baik untuk menunjang pekerjaan. Sebaliknya, pengelolaan SDM yang buruk dapat menurunkan tingkat produktivitas dan kinerja para tenaga kerja, hingga pada akhirnya akan meningkatkan *turnover intention* yang mereka miliki (Robbins, S.P., & Judge, T. A, 2018).

Turnover Intention adalah niat seseorang untuk melakukan sesuatu (Kumar dan Santhosh, 2019). *Turnover*, di sisi lain, adalah kepergian sukarela

seorang karyawan dari suatu pekerjaan atau perpindahan dari satu posisi ke posisi lain. Oleh karena itu, niat berpindah (intensi untuk keluar) adalah keinginan seorang karyawan untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya. Wijebandara (2019) *turnover* merupakan proses dimana karyawan meninggalkan sebuah perusahaan atau organisasi yang kemudian digantikan oleh calon karyawan baru, sedangkan keinginan *turnover* menggambarkan apakah karyawan memiliki niat untuk meninggalkan posisi mereka, serta bagaimana sikap organisasi terhadap karyawan yang ingin berhenti. Penelitian yang dilakukan Ade Imam Suhakim dan Yuan Badrianto (2021) juga mendukung temuan ini, terdapat dampak negatif yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap *turnover intention* karyawan, dengan karyawan merasa lebih dihargai, didukung, dan termotivasi. Penelitian yang mendukung menurut (Onur, Demirel, dan Tekin, 2024)

Ada faktor yang diindikasikan mempengaruhi *turnover intention* dari suatu perusahaan (Jung, H.A., Yoon, H. H., & Choi, H. J, 2021) menyebutkan diantaranya yakni Kepemimpinan Transformasional. Menurut Batubara (2020), kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain secara konstruktif untuk melakukan tindakan bersama guna mencapai tujuan yang diinginkan.

Kepemimpinan Transformasional adalah gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh para pemimpin yang mendorong dan memberdayakan orang-orang yang menjadi tanggung jawabnya untuk bekerja sama mewujudkan visi perusahaan (Bruce J. Avolio. Bernard M. Bass, 1985). Kepemimpinan transformasional jelas merupakan suatu bentuk nilai, keyakinan, dan kebutuhan

yang melibatkan perubahan. sebagai bentuk terobosan baru. Pemimpin dengan gaya transformasional diyakini mampu mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Pemimpin yang mempraktikkan kepemimpinan transformasional biasanya memiliki visi dan juga mampu membantu karyawan atau bawahannya menyempurnakan keterampilan yang diperlukan. Hal ini dibuktikan oleh Samuel & Tanoto, (2022) dalam penelitiannya yang menemukan hasil bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Selain faktor Kepemimpinan Transformasional, *turnover intention* juga dipengaruhi oleh Kepemimpinan Transaksional. Kepemimpinan Transaksional adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada penetapan ekspektasi yang jelas dan menggunakan penghargaan dan hukuman sebagai motivator. Menurut Nugroho (2018) Kepemimpinan Transaksional merupakan suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahannya, di mana tujuan dari gaya kepemimpinan tersebut adalah mengarahkan dan memotivasi pegawai sedemikian rupa sehingga diharapkan dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi. Gaya kepemimpinan ini mencakup pola perilaku yang dirancang dengan tujuan untuk memengaruhi bawahan, sehingga mereka bisa memaksimalkan potensi kinerja mereka. Dengan demikian, efektivitas organisasi dan pencapaian tujuan dapat terwujud optimal. Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil yang diungkapkan oleh Samuel dan Sherly Rosalina Tanoto (2022), yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Selain faktor kepemimpinan transaksional, *turnover intention* juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja, yaitu suatu tingkat kepuasan atau seberapa puas seorang pekerja atau karyawan dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Kepuasan kerja juga merupakan suatu keadaan emosional yang bersifat menyenangkan atau menggembirakan berdasarkan penilaian pengalaman kerja seseorang (Samad et al., 2020). Menurut Kim et al. (2019) kepuasan kerja merupakan tingkat dimana seorang karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya saat ini. Lienardo (2017) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan, yang muncul dari perbedaan antara penghargaan yang diterima pekerja dan yang diharapkan. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Dari hasil penelitian yang didukung Ning Tyas et al., (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan karyawan dan *turnover intention*.

Dalam studi ini, peneliti menetapkan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi. Pemilihan ini didasarkan pada informasi dari artikel Kompas.com (2018) yang menyatakan bahwa tingkat kepuasan kerja serta keinginan karyawan untuk tetap berada di perusahaan sangat dipengaruhi oleh perilaku pimpinan atau gaya kepemimpinan yang diterapkan. Berdasarkan pendapat Sugiyono (2019:39), variabel mediasi merupakan variabel yang secara teoritis dapat memengaruhi

hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, sehingga menciptakan efek tidak langsung yang tidak dapat dilihat atau diukur secara langsung

Bisnis ritel merupakan usaha yang umumnya mudah dijumpai di berbagai tempat. Selain mudah pengelolaannya karena relatif tidak memerlukan keahlian khusus, bisnis ini juga bisa dimulai di rumah dengan modal yang kecil dan bertahap dengan menjual barang-barang kebutuhan hidup sehari-hari yang harganya terjangkau (Ais Zakiyudin, 2016). Perkembangan bisnis ritel saat ini sedang berkembang pesat, dengan banyaknya bermunculan bisnis ritel baru di Indonesia. Mereka berkembang dan bersaing satu sama lain. Saling menawarkan diskon yang mereka unggulkan untuk menarik konsumen sebanyak mungkin. pertumbuhan bisnis ritel baru di Indonesia sangat pesat seiring bertambahnya waktu. Meski toko kelontong masih banyak dan masih sering ditemui, banyak orang yang memilih pergi ke Hypermart dan Transmart karena produk yang ditawarkan lebih banyak dan beragam. Di Pekalongan ada beberapa perusahaan ritel yakni Ramayana, Mall Yogya, Matahari, Transmart, Hypermart dan sebagainya. Alasan Memilih Hypermart dan Transmart sebagai subyek penelitian Hypermart menawarkan harga yang kompetitif dan program loyalitas menarik yang menarik bagi pelanggan. Transmart dikenal dengan pengalaman berbelanja yang kaya dan inovatif serta beragam produk unik dan inovatif yang sulit ditemukan di tempat lain. Kedua supermarket ini memiliki akses mudah ke banyak cabang dan pelayanan berkualitas sehingga membuat pelanggan semakin nyaman dalam berbelanja. Kombinasi faktor-faktor tersebut menjadikan Hypermart dan Transmart sangat unggul di pasar ritel. Fokus pada kepemimpinan

transformatif, transaksional, *turnover intention*, dan kepuasan kerja dalam konteks ritel memberikan peluang untuk mengeksplorasi bagaimana perusahaan dapat meningkatkan retensi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.

Dalam memasarkan produk atau jasa yang dihasilkannya, para pelaku bisnis saling bersaing. Oleh karena itu, suatu perusahaan harus mengandalkan karyawan untuk menghasilkan barang dan jasa yang kompetitif. Menjalin hubungan yang baik dengan karyawan merupakan faktor penting dalam menjaga loyalitas mereka.(Saydam dalam Sutanto & Perdana, 2016). Karyawan yang merasa puas dan setia pada perusahaan mereka akan bekerja dengan lebih baik dan memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi (Timperi, 2015). Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan, mendengarkan masukan mereka, dan memberikan kesempatan untuk berkembang dalam karir mereka. Beberapa upaya instansi dalam mempertahankan *turnover intention* dengan cara memperhatikan kepemimpinan transformatif, kepemimpinan transaksional, dan kepuasan kerja pegawainya yang merupakan faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal.

Dalam berbagai kasus perusahaan memang perlu melakukan turnover terhadap karyawannya terutama pada karyawan yang memiliki kinerja yang rendah. Tetapi perusahaan harus tetap mengontrol turnover agar tingkat persentasenya tidak terlalu tinggi karena dapat berdampak buruk bagi perusahaan. Maka dari itu perusahaan harus memperhatikan karyawannya agar tidak ada niatan untuk pergi dari perusahaan. Niat berpindah salah satu tantangan bagi

banyak organisasi atau perusahaan, dimana diantaranya merupakan Transmart, Hypermart di kota pekalongan yang menjadi objek pada penelitian ini. Dimana Transmart, Hypermart di kota pekalongan bergerak di bidang perdagangan yang memperjualbelikan produk sandang serta produk sehari-hari, dan peralatan ATK, serta elektronik. Pada tahun 2019-2023 turnover karyawan pada Transmart, Hypermart di kota pekalongan berjumlah cukup tinggi. Dimana hal tersebut menyebabkan perusahaan harus melakukan perekrutan kembali untuk mengisi posisi yang kosong tersebut. Data karyawan yang melakukan turnover pada Transmart, Hypermart di Kota Pekalongan dapat dilihat pada tabel 1.1

**Tabel 1. 1 Persentase Turnover Karyawan
Hypermart dan Transmart Pekalongan Tahun 2019-2023**

Nama Perusahaan	Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah karyawan masuk	Jumlah karyawan keluar	Persentase
<i>Hypermart</i>	2019	70	10	7	10%
	2020	75	12	5	6,6%
	2021	109	36	3	2,7%
	2022	108	6	10	9,2%
	2023	90	6	2	2,2%
<i>Transmart</i>	2019	413	410	27	6,5%
	2020	439	70	44	10%
	2021	464	45	83	17,8%
	2022	459	15	20	4,3%
	2023	367	55	28	7,6%

Sumber: Manajer Hypermart dan Skripsi Penelitian Sebelumnya

Dari tabel 1.1 Terlihat bahwa turnover karyawan Hypermart Pekalongan dan Transmart Pekalongan terjadi setiap tahun mulai dari tahun 2019-2023. Pada tahun 2019 jumlah karyawan yang keluar dari Hypermart Pekalongan sebanyak 7 orang. Pada tahun 2020 jumlah karyawan yang Keluar dari Hypermart Pekalongan

sebanyak 5 orang. jumlah karyawan yang keluar dari Hypermart Pekalongan pada tahun 2021 sebanyak 3 orang. Kemudian jumlah karyawan yang keluar dari Hypermart Pekalongan sebanyak 10 orang. sedangkan jumlah karyawan yang keluar dari Hypermart Pekalongan sebanyak 2 orang. Pada tahun 2019 jumlah karyawan yang keluar dari Transmart Pekalongan sebanyak 27 orang. Pada tahun 2020 jumlah karyawan yang keluar dari Transmart Pekalongan sebanyak 44 orang. Pada tahun 2021 jumlah karyawan Transmart Pekalongan yang keluar sebanyak 83 orang. Kemudian pada tahun 2022 jumlah karyawan Transmart Pekalongan yang keluar sebanyak 20 orang. Pada Tahun 2023 jumlah karyawan Transmart Pekalongan yang keluar sebanyak 28 orang. Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa terjadi turnover karyawan di Transmart Tinggi dan *turnover intention* Hypermart Rendah Pekalongan.

Angka *turnover intention* di sektor ritel modern di Indonesia memang mengalami fluktuasi dari tahun 2020 hingga 2023. Pada tahun 2020, turnover di sektor ritel, khususnya di perusahaan seperti Hypermart dan Transmart dipengaruhi oleh dampak pandemi COVID-19 yang memperburuk kondisi ekonomi dan menyebabkan beberapa gerai harus menutup operasinya, sementara perusahaan seperti Hypermart dan Transmart tetap mencoba untuk melakukan ekspansi. Rindu et.al. (2020) menunjukkan bahwa tingkat turnover di Hypermart dan Transmart bervariasi antara 2% dan 33%, mencerminkan aspek manajemen personalia dan kepuasan karyawan yang berbeda di setiap perusahaan. Tren revolusi di Indonesia menunjukkan semakin meningkat. Pada tahun 2020, tingkat konversi tercatat sekitar 4,74%. Angka tersebut akan meningkat menjadi 5,8%

pada tahun 2021, kemudian 6,3% pada tahun 2022 dan mendekati 6,4% pada awal tahun 2023 (Bisnis.com).

Turnover sebesar 2% di industri ritel dikatakan tidak dianggap karena angka tersebut menunjukkan hanya sedikit karyawan yang mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan. Dalam pemasaran, tingkat konversi biasanya jauh lebih tinggi (biasanya lebih dari 30%), angka 2% dianggap terlalu rendah karena:

- Stabilitas karyawan: Kebutuhan turnover yang rendah menunjukkan stabilitas karyawan.
- Kepuasan kerja: Persentase yang rendah ini menunjukkan bahwa perusahaan telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang baik, baik dari segi gaji, tunjangan dan hubungan dengan manajemen, sehingga karyawan merasa puas dan ingin mencari pekerjaan lain.
- Manajemen yang efisien: Dengan menjaga biaya tetap rendah, bisnis ritel dapat menghemat biaya perekrutan, pelatihan, dan perekrutan karyawan baru, ini merupakan pengeluaran yang besar bagi sektor ini.
- Retensi Karyawan: Di sektor ritel, kebutuhan turnover yang rendah menunjukkan keberhasilan program retensi seperti pelatihan, pengembangan karier dan menjaga loyalitas karyawan.

Diantara sekian banyak faktor yang muncul, turnover meliputi gaya kepemimpinan transformasional, transaksional, kepuasan kerja sebagai variabel mediasi yang mempengaruhi tingkat *turnover* karyawan. Fenomena ini menjadi permasalahan bagi organisasi ini (Breevaart, K., Bakker, A.B., Demerouti, E & Van den Heuvel, M., 2015). Alasannya, mereka menganggap karyawannya adalah aset perusahaan, namun jika setiap tahun jumlah karyawan yang keluar semakin meningkat atau bahkan di dalam perusahaan ada pemikiran (niat) untuk berganti

perusahaan, maka hal tersebut secara fundamental merugikan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus mampu mempertahankan karyawan yang berkualitas, agar proses kerja di perusahaan dapat berjalan dengan baik, selalu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya, agar tidak ingin meninggalkan perusahaan. Jadi, setiap kali ada karyawan yang keluar, harus ada yang menggantikannya. Perusahaan biasanya harus mengeluarkan biaya lebih jika mencari pekerja terampil.

Penelitian yang dilakukan oleh Samuel dan Sherly Rosalina Tanoto (2022) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan karyawan Transmart untuk keluar dari pekerjaannya. Sementara itu, studi dari Ade Imam Suhakim dan Yuan Badrianto (2021) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional justru memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan di perusahaan yang sama. Di sisi lain, Fina Eliana dan Dimas Angga Negoro (2024) menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat memberikan dampak baik positif maupun negatif terhadap niat karyawan Transmart untuk mengundurkan diri. Sedangkan menurut Brown dan Jones (2020), kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention karyawan Transmart.

Studi yang dilakukan oleh Roberts (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh signifikan terhadap niat karyawan Hypermart untuk keluar dari pekerjaannya. Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian Putri Dwi Kinanti (2019), yang menyimpulkan bahwa

kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan Hypermart. Sementara itu, penelitian Destyani (2015) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Di sisi lain, Smith et al. (2020) juga menyimpulkan bahwa kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh signifikan terhadap niat karyawan Hypermart untuk mengundurkan diri. Namun, berbeda dengan temuan tersebut, penelitian Harris et al. (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention karyawan di Hypermart.

Hasil penelitian (Putri Dwi Kinanti, 2019) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan Hypermart dan Transmart, sedangkan hasil penelitian (Samuel dan Sherly Rosalina Tanoto, 2022) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Hypermart dan transmart, penelitian (Ade Imam Suhakim ,Yuan Badrianto 2021) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, kemudian penelitian (Ni Nyoman Egarini & Ni Luh Putu Eka Yudi Prastiwi, 2022) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap turnover intention, hasil penelitian Made Bagus Setya Prabawa, Ida Bagus Made Wiyasha, I Ketut Muliadisa (2023) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian yang berkaitan dengan variabel kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional

terhadap *turnover intention* karyawan di pekalongan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi masih menunjukkan hasil yang berbeda-beda dari setiap penelitian. Dari uraian diatas menunjukkan bahwa hasilnya belum konsisten, oleh karena itu perlu dilakukan penelitian lebih lanjut.

Berdasarkan pada uraian latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN TRANSAKSIONAL TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN HYPERMART DAN TRANSMART DI PEKALONGAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIASI”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan Hypermart dan Transmart di Pekalongan?
2. Apakah kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan Hypermart dan Transmart di Pekalongan?
3. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Hypermart dan Transmart di Pekalongan?
4. Apakah kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Hypermart dan Transmart di Pekalongan?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention karyawan hypermart dan transmart di Pekalongan?

6. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap *turnover intention* karyawan *hypermart* dan *transmart* di Pekalongan?
7. Apakah Kepuasan kerja memediasi pengaruh hubungan antara kepemimpinan transaksional terhadap *turnover intention* karyawan *hypermart* dan *transmart* di Pekalongan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan *Hypermart* dan *Transmart* di Pekalongan
2. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan *Hypermart* dan *Transmart* di Pekalongan
3. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan *Hypermart* dan *Transmart* di Pekalongan.
4. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan *Hypermart* dan *Transmart* di Pekalongan
5. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan *hypermart* dan *transmart* di Pekalongan?
6. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap *turnover intention* karyawan *hypermart* dan *transmart* di Pekalongan?

7. Untuk mengetahui Kepuasan kerja memediasi pengaruh hubungan antara kepemimpinan transaksional terhadap *turnover intention* karyawan *hypermart* dan *transmart* di Pekalongan?

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi peneliti
 - a. Memberikan pengetahuan dan pemahaman yang lebih baik dalam bidang sumber daya manusia, khususnya pengaruh kepemimpinan *transformasional* dan *transaksional* terhadap *turnover intention* karyawan di pekalongan dengan *job demand* sebagai pemoderasi.
 - b. Menambah pengalaman, sehingga dapat diaplikasikan dalam dunia kerja serta masyarakat
2. Bagi akademisi
 - a. Dapat memberikan kontribusi dalam penelitian manajemen sumber daya manusia
 - b. Dapat memberikan informasi dan sumbangan untuk dijadikan referensi oleh penelitian selanjutnya di bidang yang sejenis.
3. Pemahaman Organisasi

Menyediakan wawasan bagi organisasi di Pekalongan untuk memahami sejauh mana gaya kepemimpinan *transformasional* dan *transaksional* mempengaruhi niat karyawan untuk berhenti bekerja, serta bagaimana faktor kepuasan kerja dapat memediasi dampaknya.
4. Bagi instansi

Hasil penelitian dapat menjadi sebagai masukan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penelitian

Sistematika ini berguna untuk memberikan gambaran secara jelas dan tidak menyimpang dari pokok permasalahan, secara sistematika susunan skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas mengenai telaah teori dan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, serta hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas tentang populasi dan sampel penelitian, sumber data dan teknik pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional variabel, serta metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang deskripsi hasil penelitian karakteristik responden, deskripsi variabel penelitian, hasil analisis data, dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian, saran dan implikasi dari hasil penelitian