# PENGARUH SISTEM *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP SIKAP KERJA KARYAWAN PADA PT. BPR DANA MULIA SEJAHTERA DI KOTA TANJUNGPINANG

**SKRIPSI**

**INDIANA**
**15612223**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN TANJUNGPINANG**
**2019**

# BAB I

# PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang Masalah

Masalah sumber daya saat ini masih tetap menjadi pusat perhatian dan tumpuhan bagi suatu organisasi atau perusahaan untuk dapat bertahan di era globalisasi yang diiringi dengan tingkat persaingan yang semakin ketat. Oleh sebab itu setiap perusahaan dalam kegiatan operasionalnya menginginkan agar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai tepat pada waktunya. Untuk mencapai tujuan tersebut maka diperlukan pengelolaan yang baik terhadap sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Salah satu sumber daya yang perlu dikelola dengan baik adalah sumber daya manusia. Karena pada hakekatnya sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan keberhasilan setiap kegiatan suatu organisasi atau perusahaan.

Pentingnya pengelolaan terhadap sumber daya manusia disebabkan karena faktor manusia sebagai pelaku utama dalam setiap kegiataan operasional suatu organisasi. Semakin baik kemampuan sumber daya manusia maka akan semakin baik hasil yang dicapai demikian pula sebaliknya semakin rendah kualitas sumber daya manusia maka akan semakin rendah pula hasil yang dicapai. Karena bagaimanapun canggihnya sarana dan prasarana yang dimiliki oleh suatu organisasi tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas akan kurang berhasil kegiatan yang dilaksanakan.

Kejadian diatas, sumber daya manusia memegang peranan sangat penting bagi kelangsungan operasional suatu perusahaan. Hal ini menyebabkan banyak pimpinan suatu perusahaan menyadari bahwa keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan banyak ditentukan oleh manusianya sendiri yaitu karyawan yang melaksanakan pekerjaan sehari – harinya. Oleh karena itu selayaknya perusahaan memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawan dalam mengatur pelaksana kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Setiap kegiatan operasional perusahaan selalu menginginkan dan juga selalu berusaha agar kepuasan kerja karyawan berada pada tingkat yang tinggi. Karena dengan kepuasan kerja karyawan yang tinggi maka akan diperoleh hasil kerja yang baik sehingga perusahaan akan dapat mencapai tujuan yang diinginkan dan tujuan perusahaan akan tercapai dalam waktu yang telah direncanakan. Beberapa hal dalam bidang personalia yang sangat mempunyai hubungan dengan kepuasan diantaranya adalah sikap kerja karyawan.

Sikap kerja adalah bahan dasar yang sesuai dengan karakteristik seperti usia, jenis kelamin, tingkat pekerjaan, tingkat pendidikan dan status pekerjaan yang akhirnya akan membawa kepada transformasi kinerja. Sikap kerja merupakan salah satu indikator penting dalam meningkatkan rasa tanggung jawab dan komitmen kerja karyawan terhadap perusahaan.

Adanya sikap kerja karyawan yang baik terhadap perusahaan, maka akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Sikap kerja adalah keyakinan-keyakinan yang mengandung aspek kognitif, perilaku, dan afektif yang

merupakan kesiapan metal psikologi untuk mereaksi dan bertindak secara positif atau negatif terhadap suatu objek (Sivasakthi, 2015).

Bila sikap kerja karyawan dapat diungkapkan sangatlah baik manfaatnya bagi perusahaan sebagai sarana mengevaluasi kebijakan yang telah dilaksanakan. Sikap kerja karyawan terhadap aspek-aspek pekerjaannya dapat juga menjadi barometer kebijakan organisasi instansi tersebut. Disisi lain, bila karyawan dapat mengungkapkan sikapnya dan mendapat perhatian dari organisasinya maka karyawan akan merasa dihargai, sehingga partisipasi dan kontribusinya bagi organisasi akan meningkat. Artinya karyawan berusaha menampilkan potensi-potensi yang dimiliki secara optimal, hal ini akan menguntungkan pihak organisasi.

Masalah yang timbul dalam kegiatan operasional sehari-hari di perusahaan ini adalah masih kurangnya komitmen kerja, absensi ketidakhadiran yang tinggi, tidak memanfaatkan waktu dengan baik seperti keluar tanpa izin sepengtahuan atasan dan masuk kerja terlambat melebihi waktu yang diterapkan. Hal ini dapat dilihat dari data absensi ketidakhadiran karyawan PT. BPR Dana Mulia Sejahtera, karena absensi dapat menunjukkan sikap kerja karyawan apakah adanya rasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan kepuasan dalam bekerja.

Tingkat jumlah absensi ketidakhadiran karyawan selama enam bulan terakhir pada tahun 2019 dapat dilihat pada tabel berikut:

***Tabel 1.1***
***Data Absensi Karyawan Selama Bulan Januari – Juni 2019***

| Bulan | Jumlah Karyawan | Jumlah Hari Kerja Efektif | Jumlah Absensi | Tingkat Absensi (%) |
|---|---|---|---|---|
| Januari | 31 | 22 | 5 | 0,73 |
| Februari | 31 | 18 | 4 | 0,71 |
| Maret | 31 | 20 | 6 | 0,97 |
| April | 31 | 19 | 6 | 1,02 |
| Mei | 31 | 20 | 7 | 1,13 |
| Juni | 31 | 15 | 10 | 2,15 |

Sumber : PT. BPR Dana Mulia Sejahtera 2019

Berdasarkan data absensi karyawan periode bulan januari – juni 2019 pada tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa persentase absensi karyawan mengalami kenaikan. Perhitungan tingkat absensi karyawan tersebut dapat dihitung dengan menggunakan rumus yaitu Tingkat Absensi = jumlah absensi : jumlah hari kerja x jumlah karyawan x 100%.

Tingkat absensi yang terjadi pada bulan januari sebesar 0,73%, pada bulan februari sebesar 0,71%, bulan maret sebesar 0,97%, bulan april sebesar 1,02% bulan mei sebesar 1,13% dan pada bulan juni sebesar 2,15%. Tingkat absensi mengalami kenaikan dikarenakan adanya karyawan yang cuti, sakit, izin mendadak, dan bolos kerja dengan berbagai alasan. Tingkat absensi terbesar terdapat pada bulan juni yaitu sebesar 2,15% dikarenakan adanya hari libur nasional sehingga hari kerja efektif lebih sedikit dan banyaknya karyawan yang

mengambil cuti di bulan tersebut dan ketika akhir cuti karyawan membolos satu sampai dua hari dengan alasan berlibur keluar kota dan perjalanan pulangnya terhambat karena macet.

Hal ini dapat berpengaruh secara negatif terhadap sikap kerja karyawan, artinya semakin tinggi tingkat absensi akan mempengaruhi rendahnya sikap kerja karyawan atas tanggung jawab terhadap pekerjaan. Adanya jumlah absensi karyawan yang meningkat secara otomatis menunjukan adanya penurunan produktivitas kerja. Penurunan produktivitas kerja ini disebabkan karena salah satu faktor (pemicunya) kurangnya kepuasan kerja karyawan. Hal ini bisa terjadi karena minimnya perhatian yang diberikan perusahaan kepada karyawan, misalnya: kurangnya kesejahteraan, penghargaan, gaji yang diberikan tidak sesuai yang diharapkan, dan sikap kerja pimpinan.

Sebagai perwujudan sikap kerja yang baik dan balas jasa perusahaan kepada karyawan, maka perusahaan memberikan kontribusi berupa penghargaan *(reward)*. Penghargaan *(reward)* adalah ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi penghargaan merupakan salah satu aspek yang penting bagi karyawan, karena besarnya penghargaan *(reward)* yang diterima mencerminkan ukuran nilai karya diantara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat (Pratheepkanth, 2011).

Sistem penghargaan *(reward)* merupakan salah satu aspek yang penting bagi karyawan, karena besarnya sistem penghargaan yang diterima mencerminkan ukuran nilai karya diantara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Sistem

penghargaan merupakan seluruh paket keuntungan yang disediakan perusahaan kepada karyawannya seperti kenaikan gaji, upah, pensiun, liburan (vakansi), promosi (kenaikan jabatan yang lebih tinggi), jaminan keselamatan kerja, kesejahteraan karyawan, kepemilikan saham, insentif dalam bentuk uang dan barang maupun pujian yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. (Dewhurst, 2010).

Dalam memberikan penghargaan *(reward)* sebuah perusahaan biasanya melakukan penilaian kinerja dari efektivitas operasional suatu perusahaan, bagian perusahaan, dan karyawannya, berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena perusahaan pada dasarnya dioperasikan oleh sumber daya manusia, maka penilaian kinerja sesungguhnya merupakan penilaian atas perilaku manusia dalam melaksanakan peran yang mereka mainkan di dalam organisasi.

Sistem *reward* yang baik akan mendorong terjadinya peningkatan kinerja pada karyawan. Dengan adanya peningkatan kinerja karyawan yang tinggi maka akan mempengaruhi tingkat pencapaian tujuan perusahaan tersebut. Perusahaan yang mempunyai karyawan dengan kinerja yang baik akan mendorong aktivitas operasional perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan perusahaan (Putu, Muliani, & Sudibia, 2017).

Karyawan merupakan aset dan modal perusahaan dalam jangka pendek dan jangka panjang, sehingga penting bagi organisasi untuk mampu mempertahankan tenaga kerjanya yang berkualitas. Sistem reward yang adil dan

menjamin kesejahteraan seluruh tenaga kerja merupakan salah satu cara yang dilakukan BPR Dana Mulia Sejahtera untuk mempertahankan karyawannya yang berkualitas. Sistem reward dapat berperan penting bagi organisasi dalam hal menarik karyawan yang potensial dan mempertahankan karyawan yang berkualitas untuk mencapai kinerja yang lebih baik lagi.

Pemberian peran dalam pengambilan keputusan dan tanggung jawab yang lebih besar melalui promosi jabatan merupakan salah satu reward non finansial yang dapat diterima karyawan di BPR Dana Mulia Sejahtera. Promosi yang diberikan BPR Dana Mulia Sejahtera kepada karyawan didasarkan pada persyaratan jabatan, pendidikan dan kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diisi. BPR Dana Mulia Sejahtera memberikan kesempatan promosi kepada karyawan yang berpotensi dan dilakukan melalui proses seleksi yang transparan, objektif dan berkeadilan. Reward dalam bentuk finansial juga turut diberikan BPR Dana Mulia Sejahtera kepada karyawannya berupa:

1. Gaji Bulanan

   Pembayaran gaji bulanan dilakukan setiap tanggal 25, dan apabila tanggal tersebut jatuh pada hari libur pembayaran dilakukan pada hari kerja sebelumnya. BPR Dana Mulia Sejahtera memberikan fasilitas berupa kenaikan gaji secara berkala setiap setahun sekali dimana besarnya kenaikan ditetapkan oleh perusahaan berdasarkan pada penilaian prestasi kerja, skala upah/gaji yang berlaku dan kemampuan perusahaan.

2. Upah Lembur

   Karyawan yang lembur pada hari kerja diberikan upah lembur per jam sebesar 1/173 x gaji pokok per bulan dan jika lembur lebih dari 3 (tiga) jam karyawan berhak memperoleh jatah makan dengan nilai maksimum Rp. 15.000,- dan tidak boleh diganti dengan uang tunai. Karyawan yang lembur pada hari libur diberikan uang lembur sebesar 2 (dua) kali upah per jam dan berlaku kelipatan. Khusus karyawan yang tergolong kepala bagian ke atas tidak diberikan upah lembur, kelebihan jam kerja yang dilakukan itu mencerminkan usaha untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

3. Tunjangan

   Tunjangan Hari Raya (THR) diberikan kepada karyawan dengan ketentuan apabila karyawan dengan masa kerja di atas 1 (satu) tahun diberikan THR sebesar 1 (satu) kali upah per bulan, sedangkan untuk karyawan yang masa kerjanya kurang dari 1 (satu) tahun akan diberikan secara proporsional. Tunjangan ini akan dibayarkan paling lambat 2 (dua) minggu sebelum hari raya.

4. Bonus

   Bonus diberikan kepada karyawan ketika ada laba dalam 1 (satu) tahun buku. Jumlah bonus yang diberikan kepada setiap karyawan sesuai dengan kinerja masing-masing, bagi karyawan yang tidak berprestasi tidak diberikan bonus.

5. Jaminan Kesehatan

Memberikan fasilitas berupa BPJS ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan.

Segala bentuk *reward* yang diterima karyawan bertujuan untuk menghargai dan memotivasi mereka agar dapat berkinerja dengan lebih baik lagi karena pada dasarnya pemberian *reward* memang memiliki tujuan yang positif. Pemberian *reward* yang baik antara *reward intrinsic* dan *reward ekstrinsic* akan memberikan dampak yang positif, namun tidak menutup kemungkinan bahwa dalam prakteknya justru dapat berdampak sebaliknya. Salah satu contoh pemberian *reward* yang diterapkan di BPR Dana Mulia Sejahtera adalah bonus bulanan. Bonus bulanan ini diberikan kepada seluruh karyawan dengan tidak melanggar syarat dan ketentuan yang telah diterapkan. Pemberian *reward* ini bertujuan untuk memotivasi karyawan, mendorong semangat bekerja, menilai tingkah laku serta sikap kerja karyawan.

Data karyawan yang memperoleh *reward* (bonus bulanan) selama bulan Januari – Juni 2019 dapat dilihat dari table berikut :

***Tabel 1.2***
***Data karyawan PT. BPR Dana Mulia Sejahtera yang memperoleh Reward selama bulan jan-jun 2019***

| Bulan | Jumlah karyawan | Jumlah karyawan yang memperoleh reward | Jumlah karyawan yang tidak memperoleh reward |
|---|---|---|---|
| Januari | 29 | 28 | 1 |
| Februari | 29 | 26 | 3 |
| Maret | 29 | 25 | 4 |
| April | 29 | 28 | 1 |
| Mei | 29 | 27 | 2 |
| Juni | 29 | 27 | 2 |

Sumber : PT. BPR Dana Mulia Sejahtera 2019

Semakin banyak *reward* yang diperoleh karyawan maka semakin tingginya semangat kerja dan produktivitas karyawan sedangkan semakin sedikitnya reward yang diperoleh maka semakin menurun kinerja karyawan serta sikap kerja karyawan.

Jika *reward* sebagai perangsang peningkatan sikap kerja, maka perlu adanya punishment sebagai penjamin peminimalisasi kesalahan dan penurunan sikap kerja. *Punishment* (hukuman) adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan atas suatu perilaku tertentu yang telah dilakukan. *Punishment* (hukuman) jika digunakan secara efektif dapat menekan perilaku dalam organisasi, dengan kata lain punishment sebaiknya diberikan setelah melalui pertimbangan yang cermat dan objektif dari semua aspek yang relevan dengan situasi yang terjadi.

*Punishment* (hukuman) adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan atas suatu perilaku tertentu yang telah dilakukan. *Punishment* jika digunakan secara efektif dapat menekan perilaku dalam organisasi, dengan kata lain *punishment* sebaiknya diberikan setelah melalui pertimbangan yang cermat dan objektif dari semua aspek yang relevan dengan situasi yang terjadi. Punishment dapat diberikan oleh manajer atau atasan berupa kritikan, penurunan jabatan, bahkan berupa pemutusan hubungan kerja (Suak Raymond, Adolfina, 2017).

Pelanggaran terhadap peraturan pada BPR Dana Mulia Sejahtera, maka dapat dikenakan sanksi sebagai berikut :

1. Sanksi Administrasi
   a. Teguran Lisan

      Teguran yang disampaikan secara lisan yang merupakan tindakan korektif dengan masa berlakunya 3 (tiga) bulan.

   b. Peringatan Pertama

      Teguran tertulis merupakan tindakan korektif dengan masa berlakunya 6 (enam) bulan.

   c. Peringatan Ketiga

      Teguran tertulis, yang merupakan peringatan terakhir dengan masa berlakunya 6 (enam) bulan.

2. Pemberhentian Sementara

Selama karyawan dalam masa pemberhentian sementara dan sambil menunggu penyelesaian, maka karyawan yang bersangkutan akan tetap menerima upah sampai pemutusan hubungan kerja (PHK) diberlakukan.

3. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Fakta lapangan menunjukkan bahwa pemberian hukuman *(punishment)* dilaksanakan oleh pihak manajemen BPR Dana Mulia Sejahtera tanpa didasari pertimbangan, seperti pada keterlambatan karyawan yang hanya selisih beberapa menit saja dari waktu yang ditentukan berakibat pada diberikannya hukuman *(punishment)*. Pihak manajemen BPR tidak memberikan pengecualian untuk hal apapun sementara karyawan ketika berangkat menuju tempat kerja mengalami beberapa kendala seperti terjadinya kemacetan dan lain-lain, hal tersebut tidak

menjadi pertimbangan pihak manajemen BPR Dana Mulia Sejahtera dalam memberikan sanksi *(punishment)*. Pada bagian lainnya, ditemukan fakta bahwa kinerja karyawan bank BPR masih perlu untuk ditingkatkan, hal tersebut dapat dilihat pada ditemukannya karyawan yang penyelesaiaan pekerjaaannya tidak sesuai dengan target dan standar penyelesaiaan pekerjaan yang berlaku.

Jika ada karyawan yang tidak suka terkena sanksi, secara otomatis karyawan tersebut akan termotivasi secara pribadi untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Namun disarankan untuk berhati-hati dalam menerapkan *punishment* yang berlebihan, karena hal ini justru dapat menjatuhkan mental karyawan alias demotivasi.

PT. BPR Dana Mulia Sejahtera merupakan Bank Perkreditan Rakyat Konvensional yang bergerak di bidang perbankan. Bisnis perbankan bergerak pada bidang jasa yang menjualkan pelayanan kepada konsumen atau nasabah, juga termasuk bisnis kepercayaan nasabah kepada BPR dalam menyimpan dananya. BPR (Bank Perkreditan Rakyat) merupakan lembaga keuangan bank yang menerima simpanan hanya dalam bentuk deposito berjangka, tabungan dan atau bentuk lainnya yang dipersamakan dan menyalurkan dana sebagai usaha Bank Perkreditan Rakyat. Tentu akan menjadi persaingan antar satu BPR dengan BPR yang lainnya untuk mencapai profit.

Agar dapat mencapai target dan tujuan perusahaan, masing – masing bagian diberikan tugas dan tanggung jawab yang wajib dilaksanakan. Dan dengan mengharapkan karyawan dapat melaksanakan pekerjaan – pekerjaan dengan baik

dan benar. Namun dari sisi pribadi karyawan seperti menghadapi masalah pekerjaan – pekerjaan yang diberikan, mengatasi masalah, bertanggung jawab atas kewajibannya, mengejar target – target penjualan yang diberikan. Mengingat pada dasarnya setiap perusahaan besar maupun kecil pasti menuntut adanya kualitas kerja yang bisa diandalkan agar produktivitas dan efektifitas kerja tinggi bisa dicapai, maka perusahaan juga perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan.

Dalam keseharian kegiatan opersional BPR Dana Mulia Sejahtera memiliki kebijakan bentuk-bentuk penghargaan dan sanksi yang telah ditetapkan sesuai dengan standar perusahaan. Namun penerapan dan pelaksanaan tersebut terkadang tidak berjalan merata sesuai dengan kebijakan perusahaan dan dengan adanya masalah seperti kurang maksimal bekerja, kurang memanfaatkan waktu dan kurangnya semangat dalam bekerja merupakan bagian dari sikap kerja karyawan. Sedangkan hal-hal yang sudah dilakukan pimpinan seperti kesejahteraan dan pemberian hukuman bagi karyawan merupakan bagian dari sistem *reward* dan *punishment*.

Dan yang menarik ingin diteliti oleh peneliti terkait sistem *reward* dan *punishment* adalah memerhatikan dan meneliti secara mendalam apakah pemberian sistem *reward* dan *punishment* mempengaruhi sikap kerja karyawan. Sehingga berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang **“Pengaruh Sistem *Reward* dan *Punishment* Terhadap Sikap Kerja Karyawan Pada PT. BPR Dana Mulia Sejahtera di Kota Tanjungpinang”.**

## 1.2 Rumusan Masalah

Beberapa rumusan masalah juga dirangkumkan penulis berlandaskan pada uraian latar belakang yang telah dibahas sebelumnya, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah adanya pengaruh sistem *reward* terhadap sikap kerja karyawan pada PT. BPR Dana Mulia Sejahtera di Kota Tanjungpinang?
2. Apakah adanya pengaruh *punishment* terhadap sikap kerja karyawan pada PT. BPR Dana Mulia Sejahtera di Kota Tanjungpinang?
3. Apakah sistem *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap sikap kerja karyawan pada PT. BPR Dana Mulia Sejahtera di Kota Tanjungpinang?

## 1.3 Batasan Masalah

Agar pembahasan penelitian lebih fokus dan terarah serta dapat mempermudah peneliti untuk mengetahui dan mengukur perkembangan dan peningkatan penelitian, maka peneliti membuat batasan masalah pada penelitian ini adalah pengaruh sistem *reward* dan *punishment* terhadap sikap kerja karyawan pada PT. BPR Dana Mulia Sejahtera di Kota Tanjungpinang.

## 1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari topik penelitian "Pengaruh Sistem *Reward* dan *Punishment* Terhadap Sikap Kerja Karyawan Pada PT. BPR Dana Mulia Sejahtera di Kota Tanjungpinang" tersebut mempunyai tujuan antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh sistem *reward* terhadap sikap kerja karyawan pada PT. BPR Dana Mulia Sejahtera di Kota Tanjungpinang.
2. Untuk mengetahui pengaruh sistem *punishment* terhadap sikap kerja karyawan pada PT. BPR Dana Mulia Sejahtera di Kota Tanjungpinang.
3. Untuk mengetahui pengaruh sistem *reward* dan *punishment* terhadap sikap kerja karyawan pada PT. BPR Dana Mulia Sejahtera di Kota Tanjungpinang.

## 1.5 Kegunaan Penelitian

### 1.5.1 Kegunaan Ilmiah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi dunia pendidikan khususnya program studi manajemen, dalam penelitian ini diharapkan juga dapat menjadi referensi bahan perpustakaan dan mampu memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen.

### 1.5.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Perusahaan, dari hasil penelitian ini dapat memberi manfaat yang baik dan dapat dipergunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam manajemen sistem *reward*, *punishment* dan sikap kerja karyawan.

2. Bagi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang, diharapkan dapat meningkatkan kemampuan mahasiswa dalam pengetahuan penelitian dan mengumpulkan berbagai jenis penelitian salah satunya pada bidang manajemen sumber daya manusia mengenai sistem *reward* dan *punishment* terhadap sikap kerja karyawan.
3. Bagi penulis, penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pengalaman – pengalaman yang berharga khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia dimana yang telah dipelajari secara teori di bangku perkuliahan.

## 1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pemahaman dalam penelitian ini, penulis membagi kedalam lima bab, Adapun pokok-pokok yang dibahas dalam masing-masing bab ialah sebagai berikut:

**BAB I PENDAHULUAN**

Pada bagian ini menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, batasan masalah serta sistematika penulisan

**BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bagian ini menguraikan tentang landasan teori yang menjadi dasar dalam perumusan hipotesis dan analisis penelitian ini, setelah diuraikan, digambarkan kerangka pemikiran dari penelitian.

**BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bagian ini menguraikan tentang variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, kerangka berpikir, dan hipotesis serta metode analisis yang digunakan dalam menganalisis data yang telah diperoleh.

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bagian ini menguraikan tentang gambaran umum perusahaan, responden yang menjadi suatu objek penelitian, analisis data dan pembahasan.

**BAB V PENUTUP**

Pada bagian ini menjelaskan tentang rangkuman pembahasan dari bab-bab sebelumnya dalam suatu kesimpulan beserta saran-saran yang sekiranya bermanfaat dengan pihak terkait (Perusahaan).