

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Pada akhir tahun 2019 dunia digemparkan dengan adanya kasus penyebaran *corona virus disease 2019* (covid-19) yang bermula dari kota Wuhan, China. Virus tersebut kemudian merambat sampai ke Indonesia di awal bulan Maret tahun 2020 yang membawa perubahan signifikan dan menjadi salah satu penghambat aktivitas di segala aspek kehidupan manusia baik dalam bidang ekonomi, pendidikan, pariwisata, sosial, maupun budaya. *World Health Organization* (2019) menyatakan bahwa *corona virus disease 2019* (covid-19) adalah sekelompok virus yang dapat menyebabkan penyakit pada hewan atau manusia. Jenis virus ini diketahui dapat menyebabkan infeksi saluran nafas pada manusia mulai dari batuk, pilek hingga yang lebih serius seperti *Middle East Respiratory Syndrome* (MERS) dan *Severe Acute Respiratory Syndrome* (SARS). Virus ini dapat menyebar terutama dari orang ke orang melalui percikan-percikan dari hidung atau mulut yang keluar saat orang yang terinfeksi COVID-19, batuk, bersin atau berbicara.

Sesuai dengan anjuran *World Health Organization* (WHO), berbagai negara kemudian mulai menerapkan protokol kesehatan, Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB), memakai masker, menghindari kerumunan, menjaga jarak, serta menerapkan pola hidup sehat. Hal ini dibuktikan dengan adanya penjelasan dari Badan Kesehatan Dunia dengan dibukanya *room questions and answers for*

*public* mengenai *corona virus disease 2019* pada blog: <https://www.who.int/indonesia/news/novel-coronavirus/qa/qa-for-public>.

Berdasarkan ulasan dalam blog tersebut, dampak yang ditimbulkan oleh kasus penyebaran virus corona mengakibatkan banyak kantor baik pemerintah maupun swasta yang kemudian menerapkan skema bekerja dari rumah (*work from home*) guna mendukung kebijakan yang telah ditetapkan oleh pemerintah serta membantu dalam menekan penyebaran virus tersebut.

Istilah *work from home* atau bekerja dari rumah mungkin sudah tidak asing diperbincangkan dikalangan masyarakat saat ini. Beragam manfaat yang dapat diperoleh dari bekerja jarak jauh, namun bukan berarti tidak ada kendala dan masalah yang dihadapi. Menurut penelitian Crosbie & Moore dalam (dalam Agung & Mocmammad, 2020:20) mendefenisikan bekerja dari rumah (*work from home*) merupakan pekerjaan berbayar yang dilakukan dari jarak jauh, biasanya lebih banyak dilakukan dari rumah. Berdasarkan hasil wawancara sepintas yang dilakukan oleh penulis kepada pihak sub bagian kepegawaian dan hukum Badan Pusat Statistik Provinsi Kepulauan Riau menyatakan bahwa pemberlakuan sistem *work from home* memiliki tantangan tersendiri bagi pihak kantor terhadap penyesuaian diri pegawai dalam menggunakan teknologi yang sudah modern saat ini dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mungkasa (2020:131) yang berjudul “Bekerja dari Rumah (*Working From Home/WFH*): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi Covid-19” menunjukkan bahwa masalah yang dialami oleh pekerja timbul dari diri sendiri yang terbiasa dengan suasana kantor konvensional sehingga

kesulitan dalam berkoordinasi dengan rekan kerja, membutuhkan penjadwalan kerja yang lebih rapi bahkan mungkin perlu ditetapkan waktu tetap untuk berkumpul di kantor bahkan cenderung waktu kerja menjadi tanpa batasan, disamping itu pekerja jarak jauh cenderung terlihat seperti pengangguran serta berdampak terhadap hubungan dengan tetangga maupun keluarga.

Sistem *work from home* atau bekerja dari rumah dikalangan instansi pemerintah Indonesia berlaku sejak tanggal 15 Maret 2020. Berdasarkan Surat Edaran Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 104 Tahun 2021 tentang pelaksanaan sistem kerja dari rumah dan bekerja dari kantor (WFH/WFO) dan pelaksanaan upah serta hak-hak pekerja lainnya. Adapun ruang lingkup ketiga yang diatur dalam Kepmenaker 104 Tahun 2021 adalah pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam Kepmenaker tersebut, disampaikan acuan atau pedoman bagi pengusaha dan pekerja yaitu pengusaha yang memberlakukan sistem kerja *work from home* tetap wajib membayar upah.

Pemerintah Kota Tanjungpinang Kepulauan Riau kemudian resmi menerapkan kebijakan bekerja dari rumah atau *work from home* berdasarkan Surat Edaran Walikota yang ditandatangani oleh Sekretaris Daerah Kota Tanjungpinang Nomor 443.1/375/4.2.03/2020 tertanggal 17 Maret 2020 dalam upaya pencegahan penyebaran covid-19 di lingkungan instansi pemerintah. Setelah itu, Badan Pusat Statistik menindaklanjuti kembali terkait pemberlakuan skema bekerja dari rumah kepada seluruh pegawai yang dilakukan secara bertahap yang dicantumkan dalam surat Nomor B-180/BPS/01000/07/2021 tertanggal 21 Juli 2021 sebagai surat terakhir yang diedarkan kepada seluruh civitas Badan Pusat Statistik

Provinsi/Kota/Kabupaten di Indonesia. Selanjutnya, Badan Pusat Statistik Provinsi Kepulauan Riau mengeluarkan Surat Edaran tentang pengaturan pelaksanaan tugas dalam rangka memutus penularan covid-19 kepada kepala bagian, koordinator fungsi, dan kepala BPS kabupaten kota se- provinsi Kepulauan Riau dalam melakukan penyesuaian pelaksanaan sistem kerja pegawai dari rumah dengan benar-benar melaksanakan tanggung jawab yang diberikan dari rumah dan tidak beristirahat/berlibur.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan oleh penulis kepada sub bagian kepegawaian dan hukum di Badan Pusat Statistik Provinsi Kepulauan Riau menyatakan bahwa di awal Maret tahun 2020 kemarin, saat kasus penyebaran covid-19 benar-benar meningkat drastis sistem *work from home pure* 100% dilakukan. Kemudian setelah keadaan mulai membaik sistem tersebut kembali dilakukan dengan sebanyak 75% pegawai bekerja dari rumah dan 25% pegawai bekerja dari kantor dengan penerapan protokol kesehatan yang lebih ketat. Sedangkan dalam pembagian jadwal bekerja pegawai diatur oleh setiap kepala bagian dan masing-masing koordinator fungsi kepada bawahannya terkait siapa saja yang bekerja dari rumah maupun dari kantor dimana, setiap pimpinan unit kerja secara berjenjang berhak mengatur dan mengendalikan pelaksanaan tugas pegawai di lingkungan kerja masing-masing dengan memperhatikan sasaran kinerja dan penetapan kinerja pegawai yang bersangkutan. Disamping itu, bapak Darwis Sitorus S.Si selaku kepala kantor di Badan Pusat Statistik Provinsi Kepulauan Riau juga menghimbau kepada seluruh pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan sebagaimana mestinya dengan tetap menjaga kode etik profesi.

Badan Pusat Statistik merupakan Lembaga Pemerintah Non-Departemen yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Sebagaimana yang dijelaskan pada blog: <https://kepri.bps.go.id/> menyatakan bahwa Badan Pusat Statistik Provinsi Kepulauan Riau memiliki tugas, fungsi dan kewenangan yang telah ditetapkan berdasarkan Peraturan Badan Pusat Statistik Nomor 8 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pusat Statistik Provinsi dan Badan Pusat Statistik Kabupaten/Kota. Badan Pusat Statistik Provinsi Kepulauan Riau juga bertanggung jawab terhadap pengolahan data yang berada di Kabupaten Bintan, Kabupaten Karimun, Kabupaten Kepulauan Anambas, Kabupaten Lingga, Kabupaten Natuna, Kota Batam dan Kota Tanjungpinang. Sub bagian kepegawaian dan hukum merupakan salah satu bagian dari Badan Pusat Statistik Provinsi Kepulauan Riau dalam pengembangan potensi kinerja pegawai dibidang pengelolaan data statistik.

Revolusi industri 4.0 saat ini mendorong berbagai negara di dunia untuk terus berinovasi dalam ranah perekonomian yang membawa persaingan ketat serta memiliki tantangan tersendiri dalam perkembangan zaman yang semakin canggih dan modern. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan faktor penting dan memiliki peranan yang sangat berpengaruh dalam menunjang pencapaian tujuan dalam sebuah organisasi yang dapat dilihat berdasarkan hasil kinerja. Menurut Handoko (dalam Siregar 2020:67) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan atas dasar kecakapan, pengalaman keunggulan serta waktu dengan output yang dihasilkan tercermin dengan baik.

Untuk mendapatkan hasil kinerja yang berkualitas, pengelolaan sumber daya manusia dimasa pandemi saat ini tentunya merupakan suatu tantangan berat yang dihadapi para pemangku kepentingan baik pemerintah maupun swasta. Diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Widaningsih *et.al.*, (2020) berjudul “Tantangan Bagi Organisasi dalam Mempertahankan Kinerja Pegawai Selama Pandemi Covid-19 di Indonesia” menunjukkan bahwa kinerja di berbagai sektor cenderung mengalami penurunan selama pandemi covid-19 ini berlangsung, oleh karena itu strategi untuk menjaga kinerja yang optimal sesuai target yang perlu dilakukan adalah pelatihan dan pengembangan secara *online*, pembagian tugas ketika jumlah pegawai terbatas, dan mengoptimalkan segala pekerjaan secara efektif dan efisien.

Suasana kantor tempat pegawai bekerja merupakan bagian penting yang dapat mempengaruhi kinerja, suasana hati, serta efektivitas dan efisiensi hasil kerja. Memiliki lingkungan kerja yang kondusif, rekan kerja yang saling mendukung, serta atasan yang dapat mengkoordinir bawahannya akan memberikan dampak positif terhadap produktivitas setiap pegawai. Semula sebelum diadakannya bekerja dari rumah (*work from home*) kondisi lingkungan kerja pegawai di Badan Pusat Statistik Provinsi Kepulauan Riau saat bekerja dari kantor (*work from office*) tentunya lebih dapat mengelola tugas serta tanggungjawab yang diberikan secara tepat waktu, lebih fokus terhadap apa yang harus dikerjakan, lebih leluasa saat berinteraksi dengan rekan kerja serta pegawai yang bekerja dari kantor memberikan wadah dalam mengembangkan diri dan memperluas *networking* dikarenakan

lingkungan kerja mempunyai pegawai yang memiliki kemampuan dan jenis pengetahuan yang berbeda-beda.

Berdasarkan surat edaran yang diberikan oleh Walikota Tanjungpinang kepada pimpinan lembaga pemerintah/swasta yang dilakukan secara bertahap dimulai dari PPKM level 1 s/d level 4 diberikan surat edaran perpanjangan terhadap bekerja dari rumah (*work from home*) maka dari itu, pembagian jadwal kerja dibagi menjadi dua kelompok dengan membagi jumlah pegawai secara sama rata. Jadwal dan kelompok ini bergantian dua hari sekali, dalam artian sehari bekerja di kantor dan sehari bekerja di rumah. Jika kelompok pertama bekerja dan bertugas di kantor pada hari senin, maka kelompok dua bekerja dan bertugas di rumah pada hari senin juga dan begitu terus bergantian setiap minggunya.

Kebijakan yang ditetapkan oleh Menteri Pendayagunaan dan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 58 Tahun 2020 tentang Sistem Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara dalam Tatanan Normal Baru (“SE MENPANRB 58/2020”) menyatakan bahwa pelaksanaan bekerja dari kantor (*work from office*) perlu mengadakan protokol kesehatan seperti menggunakan masker dan *face shield*, cuci tangan atau *hand sanitizer*, di meja pelayanan publik perlu menggunakan sekat (plastik atau kaca pembatas), menjaga jarak dengan orang lain kurang lebih satu meter dan lain sebagainya. Untuk menjalankan itu semua, diperlukan aturan tertulis atau ditulis pada papan pengumuman agar masyarakat dapat membaca dengan baik dan tentunya sebelum memasuki area perkantoran, semua yang masuk harus di cek suhu tubuhnya.

Penegakan disiplin kerja ditengah-tengah pandemi covid-19 saat ini harus diperhatikan dengan cermat sehingga kegiatan operasional pemerintahan tetap berjalan lancar sebagaimana mestinya dalam menunjang hasil kinerja pegawai yang berkualitas. Menurut Sastrohadiwiryono (dalam Mulyaningsih dan Rustanto, 2021:4) disiplin kerja di definisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Penegakan disiplin bagi PNS dilakukan secara terus-menerus meskipun dimasa pandemi covid-19. Hal tersebut kembali ditegaskan kembali dalam Surat Edaran Menteri Pendayagunaan dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2021 tentang Penegakan Disiplin Pegawai di lingkungan instansi pemerintah. Surat edaran tersebut memiliki tujuan untuk menegaskan kembali tentang pentingnya disiplin dalam pelaksanaan tugas serta tanggung jawab dan tidak ada pembiaran terhadap terjadinya pelanggaran.

Penerapan disiplin kerja saat bekerja dari rumah (*work from home*) memerlukan pengawasan terhadap penyelesaian atas segala tugas-tugas serta tanggung jawab yang dibebankan kepada pegawai. Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Mulyaningsih dan Rustanto (2021) dengan judul “Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Masa Pandemi Covid-19” menunjukkan bahwa pegawai belum secara optimal menerapkan kedisiplinan terutama berkaitan dengan pelaksanaan jam kerja, sedangkan untuk kinerja pegawai cukup baik meskipun dilaksanakan dari rumah. Meskipun bila dibandingkan antara *work from home* dan *work from*



*office* akan lebih optimal bila dilakukan di kantor. Hal ini perlunya monitoring dan evaluasi bagi peningkatan disiplin dan kinerja pegawai.

Dampak yang dihasilkan dari kinerja yang baik tentunya akan menghasilkan kualitas kinerja yang baik juga, begitupun dengan sebaliknya. Diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Siregar *et.al.*, (2020) yang berjudul “Dampak Disiplin Kerja Terhadap Optimalisasi Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Bagian Administrasi Pemerintah Umum Sekretariat Daerah Kota Pematangsiantar) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja mampu memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa dengan meningkatkan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai dan lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan disiplin kerja.

Orang yang dapat menerapkan disiplin saat bekerja dapat dikatakan sebagai orang yang memiliki profesionalisme. Menurut Arens *et.al.*, (dalam pongoh *et.al.*, 2021:285) profesionalisme pada dasarnya berasal dari kata “professional”, yang menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) definisinya adalah pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan atau pendidikan tertentu. Sedangkan profesionalisme merupakan hal yang berkaitan dengan pekerjaan, keahlian serta memerlukan kepandaian khusus untuk melaksanakannya. Profesionalisme adalah sebagai tanggung jawab individu untuk berperilaku lebih baik dari sekedar mematuhi undang-undang dan peraturan yang ada. Menjadi orang yang profesional di bidang pekerjaannya bukan hanya menggunakan jas, dasi atau memiliki gelar sarjana yang

terkenal. Akan tetapi, profesionalisme juga berkaitan erat dengan bagaimana perilaku kita selama bekerja.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suwinardi (2017) yang berjudul “Profesionalisme dalam Bekerja” menunjukkan bahwa kompetensi profesional sangat diperlukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan profesi, dikarenakan hal tersebut akan membantu para profesional dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga menghasilkan kinerja yang optimal. Karena sejatinya ciri profesionalisme menghendaki sifat mengejar kesempurnaan hasil, memerlukan kesungguhan dan ketelitian kerja, memerlukan integritas tinggi, adanya kebulatan fikiran dan perbuatan. Berdasarkan informasi yang diperoleh penulis melalui wawancara awal dari sub bagian kepegawaian dan hukum terkait profesionalisme pegawai di Badan Pusat Statistik Provinsi Kepulauan Riau di era *work from home* menyatakan bahwa adanya gambaran terhadap fenomena dengan berbagai alasan seperti pekerjaan rumah tangga, mengurus anak, serta masalah pribadi yang disangkut-pautkan dalam penyelesaian tugas-tugas serta tanggung jawab yang diemban masing-masing pegawai.

Tidak dapat dipungkiri bahwa, manusia tidak terlepas dari yang namanya masalah. Sumber masalah tersebut bisa saja berasal dari dalam diri sendiri ataupun berasal dari luar. Masalah ini yang kemudian menimbulkan tekanan dalam batin dan akhirnya mengalami depresi/stres. Dapat dikatakan bahwa stres kerja merupakan salah satu dampak dari diterapkannya *work from home*. Menurut Hasibuan (dalam Ahmad *et.al.*, 2019:2813) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi

seseorang. Menurut Mangkunegara (dalam Ahmad *et.al.*, 2019:2813) stres kerja didefinisikan sebagai suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Bekerja dari rumah memang jauh lebih bebas, tetapi terkadang bekerja sendiri membuat pegawai merasa bosan dan kesepian hingga akhirnya menimbulkan stres. Sedangkan jika bekerja di kantor, setiap pegawai dapat bertemu dengan rekan kerja yang dapat mengurangi rasa bosan dan kesepian yang dirasakan, terlebih jika di kantor terdapat komunitas untuk hobi tertentu yang dapat mengurangi stres keseharian pegawai. Stres di tempat kerja adalah masalah serius yang dapat mengurangi efisiensi & produktivitas pegawainya. Padahal stres tidak selalu buruk, nyatanya banyak yang bekerja dibawah tekanan (*under pressure*) akan tetapi, ketika tekanan tersebut melebihi kemampuan seseorang untuk mengatasinya maka saat itulah masalah dimulai. Oleh karena itu, instansi perlu mengambil inisiatif untuk mengurangi stres sehingga pegawai bangkit kembali dari keterpurukan & terus berjalan, bahkan ketika hidup melempar bola melengkung ke mereka.

Berdasarkan informasi yang diperoleh oleh penulis lewat wawancara awal dengan pihak sub kepegawaian dan hukum di Badan Pusat Statistik Provinsi Kepulauan Riau menyatakan bahwa faktor yang paling menonjol saat mengalami stres dalam bekerja adalah penginputan data yang tidak *valid*, pekerjaan mendadak yang harus diselesaikan dengan secepatnya, *human error*, serta saat memiliki masalah pribadi. Diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pertiwi *et.al.*, (2021) berjudul “Stres Kerja Tenaga Rekam Medis di Era Pandemi

Covid-19” menunjukkan tempat kerja serta petugas yang bekerja di puskesmas memiliki gejala stres yang lebih tinggi di era pandemi covid-19.

Kinerja pegawai di era *work from home* akan mengalami peningkatan apabila menerapkan disiplin kerja yang baik serta mengikuti norma atau aturan yang berlaku, menanamkan rasa profesionalisme saat menjalankan tugas-tugas serta tanggung jawab. Selain itu kinerja juga sangat berpengaruh ketika seseorang mampu mengontrol stres saat bekerja dalam dirinya masing-masing. Dapat disimpulkan bahwa untuk mengoptimalkan kinerja pegawai maka diperlukan disiplin kerja, profesionalisme dan mampu mengendalikan stres kerja yang baik. Akan tetapi, masih diperlukan informasi yang lebih akurat terkait dampak yang ditimbulkan terhadap peningkatan kinerja pegawai di era *work from home*.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Dampak Disiplin Kerja, Profesionalisme, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Era *Work From Home* (Studi Kasus Badan Pusat Statistik Provinsi Kepulauan Riau).**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat didefinisikan bahwa beberapa permasalahan yang diduga berdampak pada kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Kepulauan Riau di era *work from home* adalah disiplin kerja, profesionalisme dan stres kerja.

## **1.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berdampak terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Kepulauan Riau di era *work from home*?
2. Apakah profesionalisme berdampak terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Kepulauan Riau di era *work from home*?
3. Apakah stres kerja berdampak terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Kepulauan Riau di era *work from home*?
4. Apakah disiplin kerja, profesionalisme dan stres kerja berdampak terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Kepulauan Riau di era *work from home*?

#### **1.4 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dirumuskan di atas, adapun pembatasan penelitian ini yaitu disiplin kerja, profesionalisme dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Kepulauan Riau di era *work from home*.

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui disiplin kerja berdampak terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Kepulauan Riau di era *work from home*.
2. Untuk mengetahui profesionalisme berdampak terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Kepulauan Riau di era *work from home*.
3. Untuk mengetahui stres kerja berdampak terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Kepulauan Riau di era *work from home*.

4. Untuk mengetahui dampak disiplin kerja, profesionalisme dan stres kerja berdampak terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Kepulauan Riau di era *work from home*.

### 1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat serta memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan secara umum, khususnya dalam pengembangan sumber daya manusia.

2. Bagi Pegawai

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan untuk pegawai serta dapat menjadi masukan yang positif agar pegawai semakin giat bekerja.

3. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi sebagai bahan acuan untuk dapat menyelesaikan studi akhir dalam memperoleh gelar sarjana manajemen serta dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

4. Bagi Pembaca

Penelitian diharapkan dapat menjadi bahan referensi dalam membantu penelitian selanjutnya dimasa yang akan datang.

## 1.7 Sistematika Penulisan

Dalam sistematika penulisan ini dimaksudkan agar memberikan gambaran yang jelas dan sistematis untuk mempermudah bagi para pembaca dalam memahami penulisan dalam penelitian ini. Masing-masing bab secara garis besar dapat di uraikan sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pendahuluan menguraikan tentang penjelasan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

### **BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS**

Metodologi penelitian menguraikan tentang teori dari masing-masing variabel penelitian, kemudian dilanjutkan dengan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, pengembangan hipotesis, dan hipotesis penelitian.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Kajian pustaka menjelaskan tentang variabel-variabel penelitian beserta definisi operasionalnya, dilanjutkan dengan populasi dan penentuan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian menjelaskan tentang data penelitian, hasil penelitian, serta pembahasan atas hasil penelitian data tersebut.

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan saran dari seluruh uraian dari hasil analisa bab-bab sebelumnya.

