

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan permasalahan fundamental yang dapat menjadi hambatan dalam proses pembangunan dan pertumbuhan ekonomi nasional. Dalam menghadapi era globalisasi yang ditandai dengan tingginya tingkat persaingan berbasis kualitas, kondisi tersebut menjadi tantangan yang harus segera diatasi. Apabila Indonesia ingin berperan aktif dan mampu bersaing dalam kancah global, maka langkah awal yang perlu dilakukan adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebagai aset utama pembangunan. Peningkatan tersebut mencakup berbagai aspek, antara lain intelektual, spiritual, kreativitas, moral, dan tanggung jawab. Pengelolaan sumber daya manusia dilakukan melalui penerapan manajemen kinerja (performance management), yang meliputi tahapan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, serta evaluasi terhadap kinerja karyawan secara menyeluruh.

Dalam dua dekade terakhir, kemajuan teknologi yang pesat telah membawa perubahan besar di berbagai aspek kehidupan, termasuk cara kita mengakses informasi dan hiburan. Media digital seperti podcast, layanan streaming, dan platform media sosial kini mendominasi, menggantikan peran media tradisional seperti radio. Generasi muda lebih menyukai media yang fleksibel dan interaktif, yang dapat diakses kapan saja sesuai keinginan mereka. Akibatnya, radio perlahan kehilangan banyak pendengarnya.

Perkembangan ini menjadi tantangan besar bagi dunia penyiaran, khususnya bagi Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI). Sebagai institusi milik negara yang telah berkiprah sejak masa awal kemerdekaan, RRI memiliki peran strategis dalam menyampaikan informasi, memberikan edukasi, dan menghadirkan hiburan bagi masyarakat. Namun, seiring menurunnya minat terhadap siaran radio, RRI dituntut untuk terus bertahan, berinovasi, dan menjaga kualitas layanan publiknya. Dinamika perubahan di lingkungan eksternal pun turut memengaruhi situasi internal organisasi, termasuk dalam hal motivasi dan etos kerja para pegawai.

Menurut (Hasibuan 2021), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, yang pelaksanaannya didasarkan pada kemampuan, pengalaman, serta kesungguhan dalam bekerja. Sedangkan menurut (Wirawan Widjarnako et al. 2024) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merepresentasikan tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas, yang dapat dilihat dari kualitas, jumlah pekerjaan yang diselesaikan, ketepatan waktu, serta efektivitas pemanfaatan sumber daya. Kinerja tidak hanya mencerminkan seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga mencakup aspek kualitas, ketepatan waktu, serta efektivitas dalam pencapaian tujuan kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dengan kata lain, kinerja menggambarkan sejauh mana seorang karyawan mampu memenuhi ekspektasi organisasi melalui pelaksanaan tugasnya secara optimal.

Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator utama untuk mengukur sejauh mana sebuah organisasi berhasil mencapai tujuannya dan menjalankan

perannya secara efektif. Dalam konteks Lembaga Penyiaran Publik (LPP) Radio Republik Indonesia (RRI) Jakarta, mutu kinerja pegawai memiliki peranan krusial dalam menentukan keberhasilan lembaga dalam menyajikan informasi yang objektif, mendidik, dan bernilai bagi masyarakat secara luas.

Manajemen kinerja memiliki berbagai manfaat bagi organisasi, di antaranya menyalurkan tujuan organisasi dengan sasaran tim maupun individu, meningkatkan performa kerja, mendorong motivasi karyawan, memperkuat komitmen, mendukung nilai-nilai utama organisasi, serta memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan. Selain itu, manajemen kinerja juga berperan dalam memperluas keterampilan, mendorong perbaikan serta pengembangan berkelanjutan, menjadi dasar dalam perencanaan karier, membantu mempertahankan tenaga kerja yang kompeten, mendukung program kualitas total dan pelayanan pelanggan, serta memperkuat proses perubahan budaya organisasi.

Tabel 1. 1 Hasil pra survei variabel kinerja karyawan RRI Jakarta

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Saya teliti dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan.	9	45%	11	55%
2	Saya mampu menyelesaikan beban kerja yang diberikan secara optimal.	14	70%	6	30%
3	Saya jarang terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan.	8	40%	12	60%

Sumber : Diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan, diperoleh informasi awal terkait kinerja karyawan, khususnya pada aspek ketelitian, kemampuan

menyelesaikan beban kerja, dan ketepatan waktu. Pada pertanyaan mengenai ketelitian, 45% responden menyatakan teliti dalam bekerja, sedangkan 55% lainnya belum merasa demikian, menunjukkan masih perlunya peningkatan perhatian terhadap kualitas pekerjaan.

Pada pertanyaan tentang kemampuan menyelesaikan beban kerja, mayoritas responden (70%) menyatakan mampu menyelesaikan tugas secara optimal, sedangkan 30% merasa belum optimal. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan memiliki kepercayaan diri terhadap produktivitas mereka.

Sementara itu, terkait ketepatan waktu, hanya 40% responden yang jarang terlambat, sedangkan 60% masih sering terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini memperlihatkan adanya permasalahan disiplin yang dapat berdampak pada pencapaian target perusahaan.

Secara keseluruhan, hasil pra-survei menunjukkan bahwa masih terdapat aspek kinerja yang perlu ditingkatkan, khususnya ketelitian dan disiplin waktu. Permasalahan tersebut dapat berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi, efektivitas insentif, dan tingkat motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengkaji lebih dalam pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap kinerja karyawan di LPP RRI Jakarta.

Tabel 1. 2 Penilaian Kinerja Pegawai RRI Jakarta

Tahun	Rata-Rata Nilai Kinerja	Keterangan
2020	85,18	Baik
2021	85,45	Baik
2022	84,62	Baik

Sumber: Direktorat SDM LPP RRI (2023)

Merujuk pada data kinerja pegawai dalam tiga tahun terakhir, rata-rata nilai kinerja tercatat berada dalam kategori “Baik”, dengan skor 85,18 pada tahun 2020, sedikit meningkat menjadi 85,45 pada tahun 2021, namun kembali menurun menjadi 84,62 pada tahun 2022. Meskipun secara keseluruhan kinerja masih tergolong baik, adanya kecenderungan stagnasi dan penurunan pada tahun terakhir menjadi hal yang patut mendapatkan perhatian lebih lanjut penurunan nilai kinerja tersebut dapat mengindikasikan adanya faktor-faktor internal yang belum sepenuhnya mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor internal, salah satunya adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi dasar yang terbentuk, berkembang, dan diwariskan oleh anggota organisasi ketika mereka menghadapi dan menyelesaikan masalah dari lingkungan luar maupun dalam organisasi (Schein 2021). Asumsi-asumsi ini kemudian menjadi pedoman dalam tingkah laku dan pengambilan keputusan sehari-hari di dalam organisasi.

Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat menciptakan suasana kerja yang mendukung, mempererat hubungan antar anggota, serta meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Sebaliknya, budaya yang kurang mendukung dapat menyebabkan hambatan komunikasi, menurunnya semangat kerja, dan akhirnya berdampak negatif pada produktivitas organisasi. Oleh sebab itu, penting bagi organisasi untuk memahami dan mengelola budaya organisasi secara tepat agar mampu menghadapi berbagai tantangan dan perubahan yang terjadi.

Tabel 1. 3 Hasil pra survei variabel budaya organisasi RRI Jakarta

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Saya berusaha bersikap inovatif dalam bekerja untuk mendukung kelangsungan usaha perusahaan.	9	45%	11	55%
2	Saya bekerja dengan semangat, tidak mudah menyerah, dan selalu berupaya memberikan kinerja terbaik.	11	55%	9	45%
3	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara optimal.	7	35%	13	65%

Sumber : Diolah oleh peneliti (2025)

Dari hasil pra-survei di atas, terlihat bahwa hanya 45% karyawan yang menyatakan memiliki sikap inovatif dalam bekerja, sementara 55% lainnya belum menunjukkan inovasi yang cukup dalam mendukung keberlangsungan usaha perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa sikap inovatif masih perlu ditingkatkan agar karyawan dapat lebih berkontribusi dalam pengembangan organisasi.

Kemudian, 55% karyawan menyatakan bekerja dengan semangat dan pantang menyerah untuk menghasilkan kinerja terbaik, namun 45% lainnya belum menunjukkan semangat kerja yang optimal. Data ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan belum sepenuhnya merata.

Selanjutnya, terkait tanggung jawab kerja, hanya 35% responden yang menyatakan selalu menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan memanfaatkan sumber daya secara optimal, sementara 65% lainnya belum menunjukkan hal tersebut secara konsisten. Kondisi ini menunjukkan bahwa

sebagian besar karyawan masih menghadapi tantangan dalam mengelola tanggung jawab serta efisiensi penggunaan sumber daya.

Selain budaya organisasi, insentif kerja juga memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kualitas kinerja karyawan. Insentif kerja merupakan bentuk penghargaan atau imbalan tambahan yang diberikan oleh organisasi sebagai bentuk motivasi agar karyawan dapat bekerja lebih optimal. Insentif ini bisa berupa insentif finansial seperti bonus, tunjangan kinerja, maupun bentuk non-material seperti penghargaan dan pengakuan atas pencapaian kerja. Ketika sistem insentif dirancang dan diterapkan dengan tepat, hal ini dapat mendorong semangat kerja, meningkatkan produktivitas, dan memperkuat loyalitas karyawan terhadap organisasi.

(Mangkunegara 2020) menyatakan bahwa insentif merupakan kompensasi finansial yang diberikan oleh pimpinan organisasi sebagai bentuk penghargaan atas hasil kerja yang dicapai oleh karyawan. Pemberian insentif dirancang untuk mendorong peningkatan motivasi kerja dan memelihara semangat karyawan dalam menjalankan tugasnya. Selain berfungsi sebagai penghargaan, insentif juga menjadi alat pendorong agar karyawan bekerja lebih efektif dan berorientasi pada hasil.

Tabel 1. 4 Hasil pra survei variabel insentif kerja RRI Jakarta

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Saya merasa sistem pemberian insentif di tempat saya bekerja sudah dilakukan secara adil.	12	60%	8	40%
2	Saya mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	8	40%	12	60%

No	Pertanyaan	Ya	%	Tidak	%
3	Saya menerima insentif yang sesuai dengan pencapaian target kerja yang telah saya capai.	10	50%	10	50%

Sumber : Diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan kepada karyawan, dapat terlihat gambaran awal mengenai pandangan mereka terhadap sistem insentif yang diterapkan di perusahaan. Dari survei tersebut, diketahui bahwa 60% karyawan merasa sistem pemberian insentif di tempat mereka bekerja sudah adil, sementara 40% lainnya berpendapat sebaliknya. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar karyawan menganggap sistem insentif sudah berjalan adil, masih ada sejumlah karyawan yang merasakan adanya ketidakadilan. Hal ini tentu dapat memengaruhi tingkat motivasi dan semangat kerja karyawan.

Selain itu, hanya 40% karyawan yang menyatakan berhasil mencapai target kerja yang ditetapkan, sedangkan 60% lainnya belum mampu mencapainya. Fakta ini mengindikasikan adanya permasalahan yang dihadapi karyawan dalam memenuhi target, yang salah satunya kemungkinan berkaitan dengan sistem insentif yang belum sepenuhnya mendorong karyawan untuk bekerja optimal.

Terkait dengan kesesuaian insentif terhadap pencapaian target, sebanyak 50% responden merasa insentif yang diterima sudah sesuai dengan hasil kerja, sementara 50% lainnya merasa tidak sesuai. Hal ini memperlihatkan masih adanya ketidakpuasan terhadap kebijakan insentif yang berlaku. Ketidakpuasan semacam ini bisa berdampak pada penurunan semangat kerja, loyalitas karyawan yang menurun, hingga kualitas kinerja yang tidak maksimal.

Melihat kondisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa sistem insentif yang diterapkan saat ini belum sepenuhnya mampu memberikan dampak positif secara merata. Dengan demikian, penelitian mengenai pengaruh insentif terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan sangat penting dilakukan agar perusahaan dapat mengevaluasi serta memperbaiki kebijakan insentif demi meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Motivasi kerja memiliki peran yang sangat penting dalam memengaruhi kualitas kinerja karyawan di sebuah organisasi. Karyawan yang termotivasi dengan baik biasanya akan menunjukkan inisiatif serta usaha ekstra untuk mencapai hasil kerja yang maksimal, sementara mereka yang kurang termotivasi cenderung hanya melakukan tugas secara rutin tanpa ada dorongan lebih. Faktor-faktor yang menyebabkan rendahnya motivasi kerja sering kali berkaitan dengan kurangnya penghargaan dari pimpinan, terbatasnya kesempatan pengembangan diri, dan gaya kepemimpinan yang kurang mampu membangkitkan semangat atau inspirasi bagi karyawan.

Menurut (Hasibuan 2021), motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang mampu menciptakan kegairahan kerja seseorang, sehingga mereka terdorong untuk bekerja secara efektif dan terkoordinasi demi mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi unsur penting dalam manajemen karena berkaitan langsung dengan sikap dan perilaku karyawan dalam menjalankan tugas. Ketika seseorang memiliki motivasi yang tinggi, ia akan menunjukkan semangat, ketekunan, dan komitmen yang lebih besar terhadap pekerjaannya.

Tabel 1. 5 Hasil pra survei variabel motivasi kerja RRI Jakarta

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Gaji yang saya terima setiap bulan mencukupi untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.	12	60%	8	40%
2	Saya merasa bekerja di perusahaan ini dapat menjamin kehidupan saya di masa tua.	14	70%	6	30%
3	Saya mendapatkan penghargaan dan pengakuan dari rekan kerja ketika berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	8	40%	12	60%

Sumber : Diolah oleh peneliti (2025)

Untuk memperoleh gambaran awal mengenai tingkat motivasi kerja karyawan di LPP RRI Jakarta, peneliti melakukan pra-survei dengan menyebarkan kuesioner kepada sejumlah responden. Hasil dari pra-survei ini memberikan indikasi mengenai bagaimana karyawan menilai aspek kesejahteraan finansial, jaminan masa depan, dan bentuk penghargaan non-material yang mereka terima selama bekerja.

Dari hasil pra-survei, diketahui bahwa 60% karyawan merasa bahwa gaji yang mereka peroleh setiap bulan sudah mampu mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari, sementara 40% lainnya merasa belum cukup terpenuhi. Temuan ini menunjukkan adanya perbedaan persepsi mengenai tingkat kecukupan gaji yang diterima, yang berpotensi memengaruhi tingkat kepuasan dan semangat kerja.

Sementara itu, 70% responden merasa bahwa bekerja di perusahaan ini memberikan jaminan kehidupan yang lebih baik di masa tua, sedangkan 30% lainnya masih meragukan hal tersebut. Artinya, sebagian besar karyawan menilai

perusahaan telah memberikan rasa aman terhadap masa depan mereka, meskipun masih ada sebagian yang belum merasakannya secara optimal.

Namun demikian, terkait aspek penghargaan sosial, hanya 40% karyawan yang merasa mendapatkan apresiasi dan pengakuan dari rekan kerja ketika berhasil menyelesaikan tugas, sedangkan 60% lainnya merasa kurang dihargai secara sosial. Kurangnya penghargaan dari lingkungan kerja ini dapat berdampak pada menurunnya motivasi dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Secara umum, temuan ini memperlihatkan bahwa faktor-faktor motivasi kerja, baik yang bersifat finansial maupun non-finansial, masih belum sepenuhnya dirasakan merata oleh seluruh karyawan. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk menganalisis bagaimana motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan di lingkungan LPP RRI Jakarta.

Tabel 1. 6 Data Absensi Pegawai Kantor Pusat Pemberitaan RRI Jakarta Tahun 2023

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Sakit	Alfa	Jumlah Ketidakhadiran	Jumlah Hari Kerja	Presentase Ketidakhadiran
1	Januari	74	12	18	30	20	2.03%
2	Februari	74	19	12	31	19	2.31%
3	Maret	73	32	7	39	20	2.74%
4	April	72	18	2	20	15	1.90%
5	Mei	72	12	9	21	20	1.50%
6	Juni	72	5	7	12	18	0.97%
7	Juli	71	3	7	10	18	0.77%
8	Agustus	74	10	11	21	21	1.39%
9	September	73	9	10	19	20	1.35%
10	Oktober	73	12	25	37	19	2.71%
11	November	73	3	34	37	18	2.87%
12	Desember	73	16	27	43	17	3.54%

Sumber : Data Absensi Pegawai, Bagian SDM Pusat Pemberitaan RRI Jakarta

(2023)

Selama tahun 2023, tingkat kehadiran pegawai menunjukkan variasi yang cukup signifikan dari bulan ke bulan. Misalnya, pada bulan Desember, jumlah ketidakhadiran pegawai mencapai angka tertinggi sebesar 3,54%, sementara pada bulan Juni hanya sebesar 0,97%. Peningkatan angka ketidakhadiran pada bulan-bulan tertentu, terutama yang disebabkan oleh ketidakhadiran tanpa keterangan (alfa), menandakan adanya persoalan yang berkaitan dengan motivasi kerja pegawai.

Kondisi ini dapat mencerminkan sejumlah faktor internal organisasi yang perlu mendapat perhatian, seperti tingkat motivasi kerja, efektivitas sistem penghargaan atau insentif, serta karakter budaya organisasi yang berlaku. Tidak stabilnya kehadiran pegawai mengindikasikan bahwa mungkin terdapat ketidaksesuaian antara harapan organisasi dan persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja mereka. Di sisi lain, kehadiran yang lebih baik di beberapa bulan menunjukkan bahwa permasalahan ini tidak sepenuhnya merata, tetapi memiliki kecenderungan fluktuatif yang layak ditelusuri lebih lanjut.

Situasi ini menuntut perhatian manajemen untuk meninjau kembali faktor-faktor yang memengaruhi kehadiran dan kedisiplinan pegawai. Diharapkan, penerapan budaya organisasi yang kuat, pemberian insentif yang tepat, serta peningkatan motivasi kerja dapat membantu memperbaiki kinerja pegawai secara menyeluruh.

Kondisi ini menunjukkan adanya masalah mendalam terkait budaya organisasi dan motivasi kerja pegawai. Budaya organisasi yang tidak mendukung disiplin, rasa tanggung jawab, dan semangat kerja dapat mengurangi loyalitas serta

komitmen karyawan terhadap lembaga. Selain itu, rendahnya motivasi kerja berpotensi meningkatkan ketidakhadiran dan keterlambatan, yang mungkin disebabkan oleh perasaan tidak dihargai, ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja, atau kurangnya dorongan untuk mencapai kinerja yang optimal.

Berbagai penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Namun, sebagian besar studi tersebut belum mengkaji secara komprehensif peran insentif kerja sebagai variabel yang mungkin memediasi atau memoderasi hubungan antara budaya organisasi dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Sebagai contoh, penelitian (Sari 2020) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Swasta di Jakarta” hanya meneliti dua variabel utama, yaitu budaya organisasi dan motivasi kerja, tanpa memasukkan insentif kerja sebagai variabel tambahan. Penelitian ini menemukan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, namun belum mengidentifikasi bagaimana insentif kerja dapat memperkuat atau justru melemahkan hubungan tersebut.

Selain itu, penelitian (Pratama 2023) yang mengkaji “Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan pada Lembaga Pemerintahan” hanya menelaah hubungan langsung antara motivasi kerja dan kinerja, tanpa memperhitungkan faktor budaya organisasi maupun insentif kerja, terutama dalam konteks sektor penyiaran publik.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Radio Republik Indonesia (RRI) Jakarta?
2. Apakah insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Radio Republik Indonesia (RRI) Jakarta?
3. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Radio Republik Indonesia (RRI) Jakarta?
4. Apakah budaya organisasi, insentif dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Radio Republik Indonesia (RRI) Jakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Jakarta.
2. Menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Jakarta.
3. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Jakarta.
4. Menguji pengaruh budaya organisasi, insentif dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Jakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini untuk:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pemahaman dalam menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan ke dalam praktik di dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan menjadi referensi bagi semua pihak yang membutuhkannya.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi manajemen sumber daya manusia dalam proses pengambilan keputusan dan perumusan kebijakan di lingkungan perusahaan.

1.5 Sistematika Penulisan

Pembahasan dalam skripsi ini dibagi menjadi lima bab yang kemudian terbagi menjadi sub bab sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang telaah pustaka yang terdiri dari pengertian budaya organisasi, kinerja, penelitian terdahulu, hipotesis dan operasional variabel.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini memuat tentang jenis penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, wawancara, dokumentasi dan penelitian kepuastakaan serta metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan secara rinci metode yang digunakan dalam penelitian, meliputi pendekatan dan tipe penelitian, penentuan populasi dan teknik pengambilan sampel, prosedur pengumpulan data, definisi operasional masing-masing variabel, serta metode analisis data yang digunakan. Tujuan utama dari bab ini adalah untuk memberikan penjelasan yang mendalam mengenai proses pelaksanaan penelitian agar dapat diverifikasi dan direplikasi oleh peneliti lain.

BAB V PENUTUP

Bab ini memuat rangkuman temuan utama dari hasil penelitian serta rekomendasi yang ditujukan kepada berbagai pihak terkait, seperti instansi perusahaan, kalangan akademik, dan peneliti berikutnya. Selain itu, bab ini juga menjelaskan hambatan atau keterbatasan yang ditemui selama proses pengumpulan hingga analisis data, sebagai bahan refleksi dan pertimbangan untuk penyempurnaan penelitian di masa yang akan datang.