

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era globalisasi yang kompetitif ini, banyak berbagai tantangan yang dihadapi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya agar dapat bersaing di pasar. Produktivitas yang tinggi menjadi salah satu kunci utama bagi perusahaan untuk mencapai tujuan dan memenangkan persaingan saat ini yang sangat ketat. Karyawan yang produktif akan menghasilkan output yang lebih banyak dan berkualitas tinggi, sehingga dapat menguntungkan perusahaan.

Namun, pada kenyataannya banyak perusahaan yang masih mengalami penurunan produktivitas kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari penurunan produksi yang tidak memenuhi target yang ditetapkan, produk yang dihasilkan tidak memenuhi standar kualitas, banyak karyawan yang keluar dari perusahaan dalam waktu singkat. Penurunan produktivitas tersebut dapat berakibat fatal bagi keberlangsungan perusahaan seperti penurunan keuntungan yang telah ditetapkan karena tidak terpenuhinya target produksi, kehilangan pelanggan karena tidak puas dengan layanan yang diberikan yang dapat menurunkan citra perusahaan di mata publik.²

Sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan menjadi salah satu yang sangat penting dan mempengaruhi organisasi atau perusahaan. Banyak organisasi yang menyadari bahwa adanya peran sumber daya manusia didalam organisasi atau perusahaan dapat menimbulkan keunggulan bersaing. Mereka akan

² Timpe. D.A. (1999). Produktivitas: Seri Mnajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Alex Media Komputindo.

mencapai tujuan dan sasaran yang direncanakan. Oleh karena itu, dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan dibutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai keahlian dan mumpuni dalam suatu bidang pekerjaan agar tujuan dan sasaran perusahaan bisa maksimal. Maka dari itu peran sumber daya manusia sangat penting dalam setiap organisasi maupun perusahaan karena skil dan ketrampilan yang handal pada diri manusia dapat meningkatkan kinerja karyawan yang berdampak pada hasil yang ditujukan. Kualitas dan pengelolaan sumber daya yang efektif dapat meningkatkan produktivitas secara signifikan.³

Rendahnya kualitas SDM yang dimiliki perusahaan dapat menjadi salah satu masalah yang mendasar yang dapat menghambat proses produksi suatu barang atau jasa dan menghambat pengembangan ekonomi perusahaan. Tinggi rendahnya kualitas kinerja karyawan dapat digambarkan dengan tingkat kualitas dan kemampuan pengelolaan yang dimiliki individu dalam mencapai tujuan kompetitif perusahaan secara efektif dan efisien.⁴

Menurut Hasibuan, produktivitas kerja merupakan perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung.⁵ Kualitas produktivitas kerja membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten dalam bidangnya agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dengan kualitas lebih tinggi. Dalam hal ini perusahaan dapat meningkatkan keuntungan dan menurunkan

³ Rusby, Zulkifli. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru Riau :Pusat Kajian Pendidikan Ialam Fai Uir

⁴ Aa. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya

⁵ Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt Bumi Aksara.

biaya. Produktivitas yang dihasilkan dipengaruhi oleh berbagai faktor *internal* dan *eksternal*. Faktor *eksternal* yang dapat mempengaruhi produktivitas seperti kepemimpinan dan lingkungan kerja. Sedangkan faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja yang dihasilkan karyawan dipengaruhi oleh beberapa ciri pada individu yang berbeda, seperti kemampuan dalam segi pengetahuan, ketrampilan, pengalaman, tingkatan personal individu seperti dalam segi motivasi, sikap dan disiplin kerja, serta tingkatan dukungan yang diberikan oleh perusahaan dalam mengelolah sumber dayanya seperti pelatihan, teknologi, peralatan yang memadai.⁶

Dalam mencapai tujuan dan keunggulan kompetitif dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, terampil dan berpengalaman dapat membantu efisiensi perusahaan dalam bersaing dan unggul di pasar dengan mengembangkan produk dan layanan. Keberhasilan perusahaan bergantung pada produktivitas kerja karyawannya. Oleh karena itu, penting bagi organisasi atau perusahaan untuk memahami faktor-faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah kepemimpinan. Dengan menerapkan nilai kepemimpinan yang baik dan efektif dapat memotivasi, menginspirasi, dan memberdayakan bawahan yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan yang dibawahinya untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin memiliki pengaruh yang besar terhadap keberhasilan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Seorang pemimpin harus dapat mengelolah pola pikir bawahannya untuk menaati dan melaksanakan pekerjaan dengan aturan dan norma yang berlaku. Dengan

⁶ Silalahi, S. (2013). Pengaruh Kemampuan Individu, Tingkat Individu, Dan Dukungan Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan: Studi Pada Karyawan Pt. Xyz Di Medan. *Jurnal Internasional Bisnis Dan Manajemen*, 8(10), 102.

bagaimana caranya pemimpin memotivasi dan menyadarkan akan tanggungjawab karyawan dalam melakukan pekerjaan, serta memberikan arahan serta petunjuk kerja yang jelas agar pekerjaan yang dihasilkan dapat maksimal.⁷

Faktor lain yang tidak kalah pentingnya adalah lingkungan kerja. Sebab lingkungan kerja yang baik, aman, nyaman dan kondusif akan berdampak pada proses dan hasil kinerja karyawan yang dapat maksimal. Lingkungan kerja yang kondusif dapat mempengaruhi kondisi karyawan saat bekerja. Karyawan yang merasa nyaman di lingkungan kerja dapat lebih bersemangat dalam bekerja sebab mereka merasa nyaman pada tempatnya melakukan pekerjaan.⁸ Oleh karena itu, lingkungan tempat untuk melakukan pekerjaan yang aman dan nyaman membuat karyawan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja dan kemungkinan dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan.

Lingkungan kerja dalam perusahaan sangat perlu diperhatikan oleh seorang pemimpin karena mempunyai pengaruh langsung terhadap pekerjaan dan tugas-tugas yang di emban karyawan. Perusahaan dituntut untuk mengusahakan dan memaksimalkan berbagai faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja. Seperti hubungan sosial di dalam perusahaan, lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas serta tanggung jawab.

Selain itu, faktor lain yang menjadi faktor penentu dalam meningkatkan produktivitas karyawan yaitu kepuasan kerja yang dimiliki oleh setiap orang yang bekerja. Kepuasan kerja sifatnya individual dan setiap individu memiliki tingkat

⁷ Setiawan, B, A. Dan Abd. Muhith. 2013. *Transformational Leadership*. Jakarta : Raja Grafindo Persada

⁸ R. Terry, Geogre. (2004). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara

kepuasan yang berbeda. Lingkungan kerja dapat dinilai dari cara pandang seseorang pekerja terhadap apa yang dikerjakan dengan kondisi emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Kepuasan kerja yang dihasilkan apabila sangat tinggi dapat mempengaruhi seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diembannya secara efektif dan efisien sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan standar kepuasan dirinya menjadikan kinerja yang dihasilkan seseorang karyawan lebih baik. Ketidakpuasan pada karyawan muncul disaat harapan-harapan yang diinginkan tidak terpenuhi menurut tolak ukur tingkatan yang digunakan pribadi karyawan tersebut.

Menurut Robbins & Judge berpendapat bahwa kepuasan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat meminimalisir kemungkinan karyawan untuk tidak kembali ke tempat kerja dan memutuskan berhenti dari pekerjaannya.⁹ Sedangkan menurut Handoko mengemukakan kepuasan kerja mempunyai tingkatan yang berbeda setiap individu sesuai keinginan dan sesuai sistem nilai yang dianutnya.¹⁰

Kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang saling terkait dengan produktivitas kerja karyawan. Dengan menerapkan kepemimpinan yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya, kepemimpinan yang lemah dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif dan menurunkan kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya dapat menurunkan produktivitas

⁹ Robbins, S.P. Dan Judge. (2009). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat

¹⁰ Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bpfe.

kerja karyawan.

Penelitian ini mengambil objek pada UD Ahmad Jaya Jombang yang bergerak pada bidang bisnis industri pembuatan tahu berkualitas. Pabrik tahu ini terletak di Murong Santren, Mayangan, Jogoroto, Jombang. Pabrik tahu UD Ahmad Jaya memproduksi setiap hari dan menghabiskan sekitar 150 kilogram kedelai perhari dan pendistribusian sudah masuk kewilayah pasar Mojokerto, Surabaya, Madura dan sekitar Jombang. Usaha tahu ini juga memerlukan kemampuan karyawan yang memadai. Karena dengan keahlian dan kemampuan yang mumpuni yang dimiliki karyawan UD Ahmad Jaya, maka produktivitas kerja kerja karyawan akan tercapai. Selain itu pabrik tahu akan dapat bersaing dengan usaha-usaha yang lainnya.

Penelitian yang sudah dilakukan oleh Siti Khaifa, et.al pada tahun 2023 dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Usaha Dagang Masdi Batu Bata Berkah Desa Jawong Kelurahan Kembangarum Kecamatan Mranggen Kabupaten Demak”. Hasil yang diperoleh penelitian ini adalah terdapat pengaruh secara positif dan signifikan variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan UD Masdi. Persamaan dari penelitian terdahulu adalah terdapat pada variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja, variabel terikat yaitu produktivitas kerja, dan metode kuantitatif.¹¹

Selain itu ada juga penelitian yang sudah dilakukan oleh Wirda Lailia, dkk

¹¹ Khaifah, Siti, Et Al. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Usaha Dagang Masdi Batu Bata Berkah Desa Jawong Kelurahan Kembangarum Kecamatan Mranggen Kabupaten Demak." *Jurnal Ilmiah Ekonomika & Sains* 4.2 (2023): 1-10.

pada tahun 2020 dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Intertama Trikencana Bersinar Medan”. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menjelaskan bahwa hasil pengujian hipotesis secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja PT. Intertama Trikencana Bersinar Medan. Persamaan dari penelitian terdahulu adalah terdapat pada variabel bebas yaitu kepemimpinan dan kepuasan kerja, variabel terikat yaitu produktivitas kerja, dan metode kuantitatif.¹²

Berdasarkan uraian diatas, dalam mencapai produktivitas kerja yang maksimal dibutuhkan timbal balik antara pemimpin dan karyawan. Karyawan memberikan kinerja yang baik dengan kemampuan yang dimiliki, sedangkan pemimpin menghargai dan memberikan faktor-faktor yang menunjang terciptanya kinerja yang optimal. Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja merupakan faktor-faktor penting yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Dalam penelitian variabel-variabel tersebut masih belum banyak yang meneliti secara mendalam hubungan antara ketiga variabel tersebut dan belum banyak peneliti yang meneliti ketiga variabel tersebut di industri menengah seperti industri pembuatan tahu.

Informasi prasarvei yang didapat, UD Ahmad Jaya dihadapkan pada beberapa permasalahan yang perlu diidentifikasi dan ditangani untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Diantaranya yaitu harga bahan baku yang tidak menentu, kualitas produk kurang maksimal, produksi hari sabtu yang

¹² Lilia, Wirda, Et Al. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Intertama Trikencana Bersinar Medan." *Cermin: Jurnal Penelitian* 4.1 (2020): 24-38.

menurun dari pada hari yang lain, suara mesin dan *sound system* yang keras, serta terdapat mesin yang rusak yang mungkin menjadi dampak negatif atau penghambat dalam produksi di UD Ahmad Jaya.

Kepemimpinan pada UD Ahmad Jaya tidak mampu memprediksi fluktuasi harga bahan baku kedelai di pasaran secara akurat yang dapat mengakibatkan produksi terhambat, stabilitas keuangan perusahaan terganggu dan keuntungan perusahaan menurun. Hal ini perlu untuk mengetahui lebih dalam faktor yang menyebabkan ketidakmampuan prediksi ini, seperti kesediaan data dan pengambilan keputusan. Kualitas produk yang dihasilkan kurang maksimal dapat mengakibatkan penurunan permintaan, karyawan merasa tidak menghasilkan produk terbaik dan dapat merusak citra perusahaan. Hal ini perlu untuk mengetahui penyebab rendahnya kualitas produk seperti proses produksi, kontrol kualitas, dan pelatihan karyawan. Penurunan produksi hari Sabtu juga dapat menurunkan keuntungan perusahaan dan produktivitas karyawan terhambat. Hal ini perlu untuk mengetahui alasan mengenai penurunan produksi hari Sabtu seperti kelelahan karyawan atau faktor eksternal lainnya. Kerusakan mesin dapat terjadi kapan saja dan mengganggu proses produksi yang dapat menghambat proses produksi, lingkungan kerja yang tidak kondusif dan pekerjaan menjadi tidak optimal. Hal ini perlu untuk mengetahui penyebab kerusakan mesin seperti kualitas mesin yang digunakan, perawatan dan sistem pencegahannya. Kebisingan suara mesin dan *sound system* yang berlebihan dapat mengganggu pendengaran dan fokus karyawan yang dapat menyebabkan penurunan produktivitas, keselamatan kerja dan kesehatan karyawan dapat terganggu. Hal ini perlu untuk mengetahui

tingkat kebisingan yang sebenarnya, dampaknya pada karyawan dan mengetahui solusi untuk mengatasinya.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UD Ahmad Jaya Jombang”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas maka dapat diidentifikasi pokok masalah, antara lain :

1. Kepemimpinan pada UD Ahmad Jaya Jombang tidak bisa memprediksi fluktuasi harga kedelai yang dapat mempengaruhi produksi dan mengganggu stabilitas keuangan perusahaan.
2. Kualitas produk yang dihasilkan kurang maksimal menyebabkan penurunan permintaan dan karyawan merasa tidak menghasilkan produk yang terbaik
3. Penurunan produksi tahu dihari sabtu yang memungkinkan menyebabkan penurunan peluang keuntungan bagi perusahaan dan produksi karyawan menjadi menurun
4. Kerusakan mesin dapat terjadi kapan saja dan dapat menghambat proses produksi karyawan dan lingkungan kerja menjadi tidak kondusif karena tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan optimal.
5. Kebisingan suara mesin dan soundsistem yang berlebihan dapat menyebabkan gangguan pendengaran dan menurunkan fokus karyawan

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan di atas, rumusan masalah yang diajukan yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Ahmad Jaya Jombang?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Ahmad Jaya Jombang?
3. Bagaimana pengaruhkepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Ahmad Jaya Jombang?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Ahmad Jaya Jombang?

D. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Ahmad Jaya Jombang
2. Mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Ahmad Jaya Jombang
3. Mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Ahmad Jaya Jombang
4. Mengetahui apakah kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Ahmad Jaya Jombang.

E. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan yang telah dipaparkan di atas, maka kegunaan atau manfaat dapat ditinjau dari 2 sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian secara teoritis diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan dibidang keilmuan maupun dalam pengembangan ilmiah untuk penulis maupun untuk pembaca tentang pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Diharapkan mampu menambah ketrampilan dalam penulisan ilmiah dan menambah wawasan peneliti lebih dalam pengembangan ilmu tentang kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepeuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

- Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar pertimbangan dan masukan bagi UD Ahmad Jaya mengenai kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan serta penulis dapat memberikan kontribusi pengembangan yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

- Hasil penelitian ini diharapkan untuk dipraktikkan agar mengetahui seberapa jauh teori yang diterapkan pada kasus yang terjadi dilapangan.

c. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam menambah wawasan dalam informasi ilmu pengetahuan bagi mahasiswa dan menjadi salah satu referensi perpustakaan yang ada di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan rujukan untuk penelitian lanjut untuk penelitian yang akan datang yang berkaitan dengan kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

F. Ruang lingkup dan keterbatasan penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, perlu adanya ruang lingkup dan keterbatasan penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian merupakan batasan dalam mengkaji masalah yang akan diteliti. Adapun yang menjadi ruang lingkup penelitian ini yaitu :

- a. Penelitian ini mengkaji dan meneliti tentang pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan
- b. Lokasi penelitian ini dilakukan di UD Ahmad Jaya
- c. Responden pada penelitian ini adalah seluruh karyawan UD Ahmad Jaya Jombang

2. Keterbatasan Penelitian

Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Namun dalam pembahasan ini akan dibatasi permasalahan agar tidak meluas dan menyebabkan penyimpangan. Peneliti akan membatasi masalah pada pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui penelitian kuantitatif dengan subjek karyawan UD Ahmad Jaya Jombang.

G. Penegasan Istilah

Dalam menghindari kesalahpahaman yang mungkin terjadi terhadap pengertian judul di atas, maka penulis mencoba menjelaskan beberapa istilah yang terkandung dalam judul tersebut, yaitu sebagai berikut :

1) Produktivitas Kerja (Y)

Menurut Melayu S.P Hasibuan produktivitas kerja adalah perbandingan antara input dan output dimana inputnya dengan teknik pengerjaan yang lebih baik dan outputnya harus maksimal dan mempunyai

nilai tambah. Dilihat dari konsepnya produktivitas terbagi menjadi dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi¹³

2) Kepemimpinan (X1)

Menurut Geogre R. Terry Kepemimpinan merupakan seseorang yang menggunakan kebijakan dan wewenang sebagai pemimpin yang bertanggung jawab dan memberikan arahan kepada bawahan dalam proses menentukan dan mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Nilai kepemimpinan yang diterapkan dengan baik akan berdampak pada kinerja karyawan perusahaan. Dalam diri pribadi pemimpin harus mempunyai kecakapan dan kemampuan dalam suatu bidang agar bisa mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi.¹⁴

3) Lingkungan Kerja (X2)

Menurut Afandi, lingkungan kerja merupakan kondisi yang ada disekitar tempat melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya dan juga dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mereka akan merasa aman dan nyaman ketika bekerja.¹⁵

4) Kepuasan Kerja (X3)

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan seorang karyawan

¹³ Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.

¹⁴ Terry, R George. (2011). *Principles Of Management*. Sukarna

¹⁵ Afandi, F. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Xyz. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Universitas Brawijaya*, 17(2), 65-78.

terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerja menurut segi pandangnya.¹⁶ Indikator kepuasan kerja ini dapat diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan *labour turnover* yang kecil, maka secara relative kepuasan kerja pegawai baik. Tetapi sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja dan *labour turnover* besar, maka kepuasan kerja pegawai pada perusahaan dinilai kurang.

H. Sistematika Penulisan Skripsi

Adapun sistematika penulisan skripsi adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini yaitu berisi tentang gambaran umum dalam penyusunan yang sesuai dengan judul penelitian yang disusun. Dalam pendahuluan mencakup latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup dan keterbatasan penelitian, dan penegasan istilah serta sistematika skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini berisi mengenai kerangka teori yang membahas terkait variabel dan sub variabel penelitian yang digunakan, kajian penelitian terdahulu, kerangka konseptual dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang langkah-langkah yang diambil oleh peneliti untuk mengumpulkan data untuk diolah dan juga dianalisis secara ilmiah. Pada bab ini terdiri dari pendekatan dan jenis penelitian, populasi, *sampling* dan

¹⁶ Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalialia Dan Sumberdaya Manusia* : Bpfe.

sampel, sumber data, variabel data dan skala pengukurannya, teknik pengumpulan data serta teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan mengenai paparan data yang telah disajikan dengan topik sesuai dalam pertanyaan-pertanyaan dalam rumusan masalah dan hasil analisis data.

BAB V PEMBAHASAN

Pada bab ini memuat keterkaitan pola-pola, kategori-kategori dan juga dimensi-dimensi, posisi temuan atau teori yang telah ditemukan terhadap teori-teori sebelumnya, serta interpretasi dan penjelasan dari temuan teori yang telah diungkap dari lapangan.

BAB VI PENUTUP

Pada bab ini berisi kesimpulan yang berdasarkan analisis data yang dilakukan oleh peneliti, keterbatasan peneliti dan saran hasil penelitian yang ditunjukkan kepada pihak-pihak tertentu.