

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan, dimana keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia (karyawan) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Perusahaan harus memiliki SDM yang berkompeten dan memiliki tingkat kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi. Kinerja karyawan merupakan modal utama bagi suatu perusahaan untuk mempertahankan eksistensinya dalam dunia industri. Hal ini dibuktikan dengan semakin bagus kinerja karyawan yang diberikan maka akan memberikan hasil (*output*) yang bagus bagi industri tersebut. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya (Mangkunegara, 2011).

Kinerja karyawan sangatlah penting di Industri Kecil Menengah (IKM) dalam meningkatkan hasil produksi yang berkualitas dan berkuantitas untuk industri tersebut. Dengan meningkatnya kinerja karyawan Industri Kecil Menengah (IKM) dapat menghasilkan produksi barang atau jasa yang berkualitas dan kuantitas yang bisa meningkatkan keuntungan bagi perusahaan. Untuk itu seorang pemilik industri kecil menengah (IKM) dituntut untuk bisa meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu cara meningkatkan kinerja karyawan Industri Kecil Menengah (IKM) adalah dengan melihat komitmen

organisasi, kepuasan kerja dan *organizational citizenship behaviour* pada industri tersebut.

Kinerja yang optimal dari karyawan sangat dibutuhkan bagi Industri Kecil Menengah, baik itu industri kecil menengah (IKM) bergerak dibidang kerajinan, kuliner, konveksi dan lain-lain. Dalam hal ini kinerja karyawan yang tinggi akan membantu para pemilik Industri Kecil Menengah dalam bersaing dengan industri lainnya, dan juga menghasilkan kreativitas-kreativitas yang menguntungkan bagi perusahaan. Organisasi sendiri menginginkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Menurut Handoko (2014) menyatakan bahwa pengukuran departemen manajemen sumber daya manusia (*MSDM*) dilihat dari prestasi dan pelaksanaan kerja karyawan tersebut. Dimana kinerja itu sendiri merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2010)

Selain itu, Dessler (2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan karyawan. Beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan menurut Robbins (2013), yaitu kepuasan kerja (*job satisfaction*), komitmen organisasi (*Organizational Comitment*) dan *organizational citizenship behaviour (OCB)*. Dari beberapa jurnal yang penulis baca terbukti bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh Komitmen Organisasional (Yen dan Hong,2012). Kepuasan Kerja (Fu dan Deshpande, 2013) dan juga *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* (Ebrahimzadeh dan Gholami, 2016).

Komitmen organisasional (*Organizational Comitment*) adalah salah satu variabel yang memiliki kaitan erat dengan variabel *organizationalcitizenshipbehaviour* (OCB). Hal ini berhubungan dengan penelitian empiris yang dilakukan oleh Wagner dan Rush dalam Purnamie Tirtasari (2014), menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap *organizationalcitizenshipbehaviour* (OCB). Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan loyal dan bekerja sungguh terhadap organisasi dengan menampilkan sikap positif yang bisa memberikan kinerja karyawan yang terbaik untuk perusahaan. Komitmen organisasional lebih cenderung kepada sikap karyawan terhadap perusahaannya bekerja (Luthans,2011). Konsep komitmen organisasi menurut teori Gibson, *et al* (dalam Kaswan, 2015) adalah (1) Perasaan mengidentifikasi diri dengan tujuan organisasi (Identifikasi diri), (2) Perasaan terlibat dalam tugas-tugas organisasi (Keterlibatan), dan (3) Perasaan loyal terhadap organisasi (Loyalitas). Dari berbagai definisi tentang komitmen organisasi, Menurut Luthans (2011) dalam bukunya menyimpulkan bahwa komitmen organisasional (*Organizational Comitment*) merupakan sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasinya, dan merupakan proses yang berkelanjutan dimana organisasi mengungkapkan perhatian mereka terhadap keberlangsungan dan kesuksesan organisasinya. Hubungan antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan juga telah didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Yeng dan Hong (2012) terhadap 1600 karyawan di perusahaan sepatu di China. Hasil dari penelitian tersebut terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari komitmen organisasional terhadap kinerja

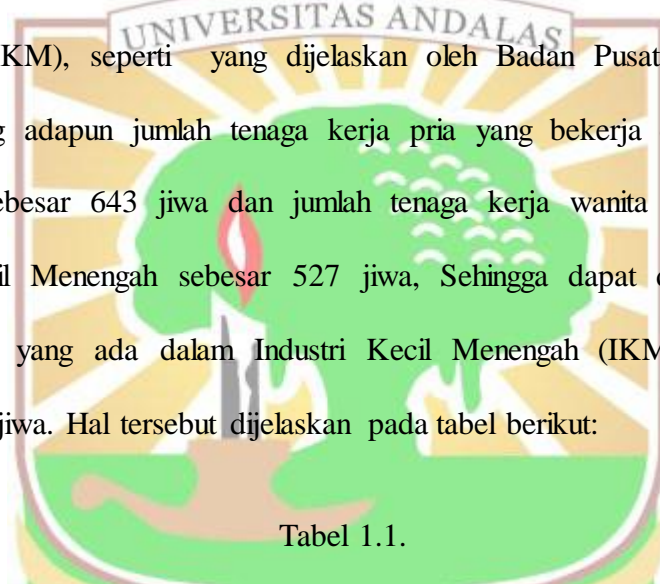
karyawan. Melihat kenyataan seperti itu maka sangat penting untuk menjaga komitmen organisasional dari seorang karyawan terhadap organisasinya agar kinerja yang diberikan dapat terjamin.

Selain komitmen organisasi, Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja (*job satisfaction*). Apabila komitmen organisasi lebih cenderung kepada sikap karyawan terhadap perusahaannya bekerja (Luthans,2011). Sedangkan kepuasan kerja (*job satisfaction*) cenderung berfokus kepada sikap yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya (Robbins,2013). Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, Begitu pula dengan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya tersebut (Robbins, 2013). Menurut Luthans (2011) kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan hasil dari persepsi dari atas seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal-hal yang dianggap penting. Sedangkan menurut Robbins (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan suatu perasaan yang positif terhadap suatu pekerjaan yang timbul dari penilaian atas karakteristik pekerjaan tersebut. Berhubungan dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Fu (2014) terhadap 476 karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan asuransi di China, yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu penting bagi manajer SDM untuk menstimulus tingkat kepuasan kerja karyawan dengan tujuan untuk menjaga atau bahkan meningkatkan kinerja karyawan.

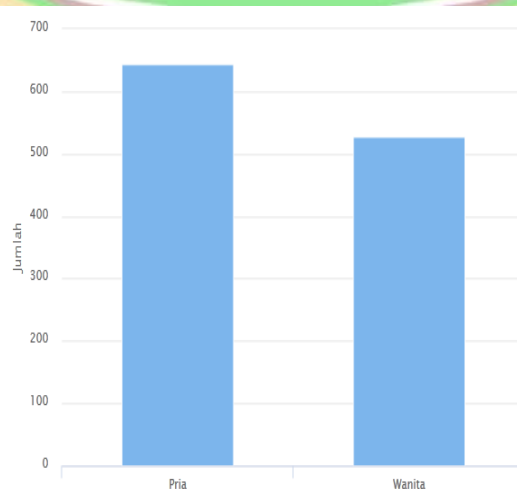
Peran ekstra yang dimainkan oleh seorang individu sangat penting untuk meningkatkan efektivitas sebuah organisasi dan menghasikan kinerja karyawan yang optimal yang akan berdampak bagi pada kelangsungan organisasi dan kemajuan organisasi (Konovsky dan Pugh,1994) Praktik *organizational citizenship behaviour* (OCB) yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi juga memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Organ, (dalam Luthans, 2011), OCB merupakan perilaku seseorang yang bersikap sukarela, tidak secara langsung atau secara eksplisit tercantum dalam sistem kompensasi formal dan secara formal keseluruhan mampu mendukung organisasi. Dari pernyataan tersebut dapat dipahami bahwa penerapan OCB merupakan suatu hal yang tidak diatur oleh perusahaan namun dapat mempengaruhi kinerja. Pengaruh OCB terhadap kinerja juga banyak telah dibuktikan oleh studi yang dilakukan oleh para akademisi. Salah satu studi yang mendukung hubungan anantara dua variabel ini adalah yang dilakukan oleh Ebrahimzadeh dan Gholami (2016). Hasil dari studi yang mereka lakukan terhadap staf dari Guilan University of medical science yang menyatakan bahwa praktik OCB memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa juga ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Chiang *et al.* (2012), Ristiana (2013), dan Sawitri *et al.*

Sektor industri merupakan salah satu sektor ekonomiyang sedang dikembangkan di Indonesia sebagai salah satu sektor penggerak kemajuan sektor-sektor ekonomi lainnya. Peran sektor indutri dalam perekonomian dinilai sangat penting terutama dalam penyerapan tenaga kerja di Indonesia.

Berdasarkan data di Badan Pusat Penelitian (BPS) pada tahun 2016 sektor industri mampu menyerap tenaga kerja sebanyak 15,35 juta jiwa, dari 118 juta jiwa angkatan kerja yang tersedia. Dari total penyerapan tenaga kerja oleh sektor industri, sekitar 61,57 % dari penyerapan tenaga kerja tersebut dilakukan oleh Industri Kecil Menengah (IKM). Sedangkan di Kota Padang, Sumatera Barat penyerapan tenaga kerja di sektor Industri Kecil Menengah sebesar 1170 jiwa. Hal ini dibuktikan dengan jumlah tenaga kerja yang bekerja di Industri Kecil Menengah (IKM), seperti yang dijelaskan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Padang adapun jumlah tenaga kerja pria yang bekerja di Industri Kecil Menengah sebesar 643 jiwa dan jumlah tenaga kerja wanita yang bekerja di Industri Kecil Menengah sebesar 527 jiwa, Sehingga dapat ditotalkan jumlah tenaga kerja yang ada dalam Industri Kecil Menengah (IKM) Kota Padang adalah 1170 jiwa. Hal tersebut dijelaskan pada tabel berikut:



Tabel 1.1.



Penyerapan tenaga kerja lebih unggul karena sektor Industri Kecil Menengah (IKM) adalah sub sektor yang mengelola jenis-jenis industri yang

berskala kecil atau menengah seperti industri rumah tangga dan industri skala kecil lainnya yang lebih mudah untuk dibentuk oleh masyarakat terutama oleh masyarakat ekonomi menengah ke bawah. Sub sektor IKM merupakan bentuk pemberdayaan masyarakat ekonomi lemah yang bergerak dalam berbagai sektor ekonomi dan diseluruh wilayah Indonesia. Karena tersebar di berbagai sektor dan wilayah maka sektor IKM dapat menyerap banyak tenaga kerja secara merata di semua wilayah. Jenis IKM yang berkembang pun beraneka ragam karena keanekaragaman budaya Indonesia. Selain itu Industri Kecil Menengah (IKM) adalah usaha yang mempunyai ketahanan akan krisis ekonomi. Hal ini terbukti saat terjadi krisis tahun 1998, IKM bisa bertahan dari keterpurukan yang dialami oleh usaha lainnya. Bahkan jumlah IKM semakin meningkat paska terjadinya krisis. Faktor pendukung IKM dapat bertahan dan cenderung meningkat jumlahnya pada masa krisis adalah: (1) sebagian besar IKM memproduksi barang konsumsi dan jasa-jasa dengan elastisitas permintaan terhadap pendapatan yang rendah, (2) Sebagian besar IKM menggunakan modal sendiri dan tidak mendapat modal dari bank ataupun lembaga keuangan lainnya. Sehingga pada masa krisis keterpurukan sektor perbankan dan naiknya suku bunga tidak berpengaruh terhadap IKM, (3) Terjadinya krisis ekonomi yang berkepanjangan menyebabkan sektor formal banyak memberhentikan pekerjanya. Sehingga pengangguran yang ada melakukan kegiatan usaha yang berskala kecil akibatnya jumlah IKM semakin meningkat (Partomo dan Soejadono,2008).

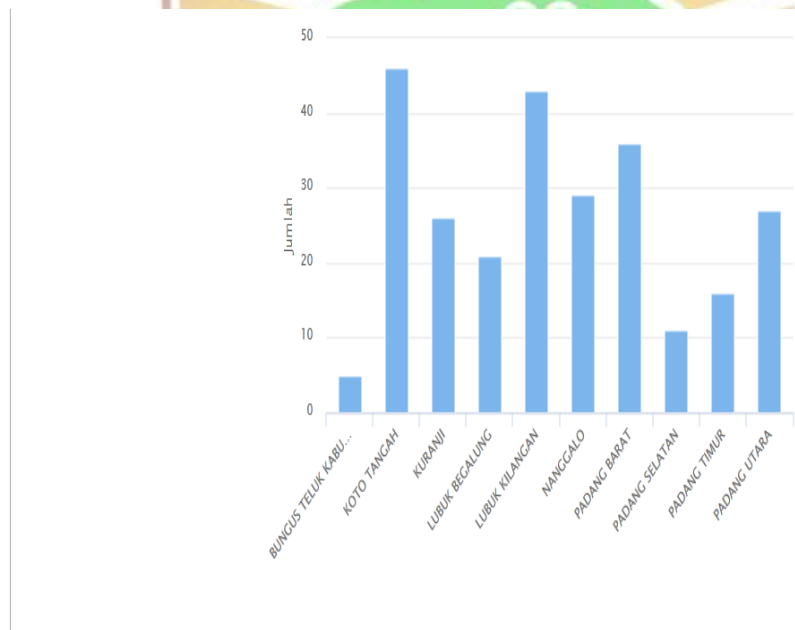
Peran sektor Industri Kecil Menengah (IKM) sebagai pemberdayaan masyarakat ekonomi lemah, membuat sektor ini lebih banyak berkembang di Kota Padang mayoritas penduduknya memiliki ekonomi menengah ke bawah. Dengan kondisi ekonomi yang lemah, masyarakat Kota Padang berusaha mendapatkan pendapatan dengan melakukan berbagai kegiatan usaha berskala kecil atau menengah yang tidak membutuhkan banyak modal. Sedangkan untuk membentuk usaha dalam skala besar, masyarakat tidak memiliki modal yang cukup. Hal inilah yang membuat masyarakat lebih mengembangkan sektor IKM dari pada membentuk industri besar. Selain itu, Industri Kecil Menengah (IKM) mampu menyerap tenaga kerja dengan kualitas dengan pendidikan rendah yang ada di Kota Padang. Meskipun pengembangan industri-industri besar dapat menyerap tenaga kerja, tetapi untuk memasuki pasar tenaga kerja sektor industri besar, diperlukan keterampilan khusus yang tidak dimiliki oleh masyarakat ekonomi menengah ke bawah. Sedangkan Industri Kecil Menengah (IKM) yang menggunakan teknologi sederhana memungkinkan masyarakat dengan pendidikan rendah untuk melakukan kegiatan usahanya. Dengan demikian, tenaga yang tidak terserap oleh usaha besar dan sektor ekonomi lainnya mampu diserap oleh IKM.

Berdasarkan hasil pengamatan, sektor IKM yang berkembang di Kota Padang sangat beraneka ragam, mulai dari industri alas kaki untuk keperluan sehari-hari, industri barang dari kulit dan kulit buatan untuk keperluan pribadi, industri barang tekstil lainnya, industri sulaman bordir, industri pakaian jadi konveksi dan tekstil, industri pakaian jadi sulaman bordir, industri barang jadi



tekstil untuk keperluan pribadi, industri perlengkapan pakaian dari tekstil, penjahitan pembuatan pakaian sesuai pesanan, industri kerajinan, industri kuliner. Dari hasil pengamatan tersebut diketahui jika masyarakat mengembangkan IKM layaknya komunitas, dimana dalam satu wilayah masyarakat membentuk IKM yang memproduksi barang yang sejenis atau sama. Berikut adalah data Industri Kecil Menengah di Kota Padang.

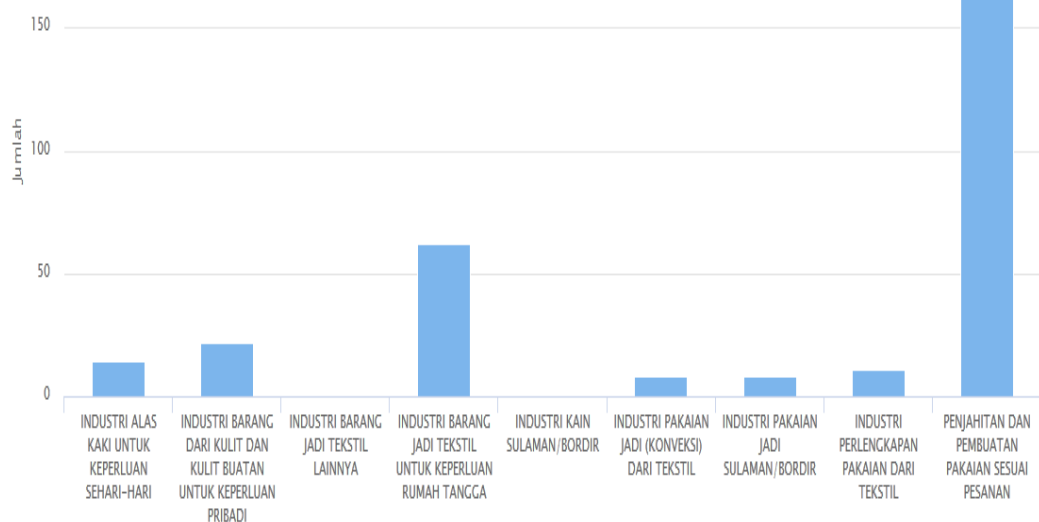

**Tabel 1.2.**  
**Data IKM yang ada di Kecamatan Kota Padang**



\*Sumber: 2018/BPS Industri Kecil Menengah di Kecamatan Kota Padang 2018

Tabel 1.3.

Contoh IKM di Kota Padang



*\*Sumber: 2018/BPS Contoh Industri Kecil Menengah di Kota Padang*

Sehingga setiap daerah di Kota Padang menjadi sentra IKM untuk jenis barang tertentu. Hampir setiap kecamatan di Kota Padang memiliki sentra IKM, Bahkan ada beberapa kecamatan di Kota Padang yang memiliki lebih dari satu sentra IKM. Misalnya kecamatan Nanggalo yang menjadi sentra IKM yang bergerak dibidang industri barang jadi tekstil untuk keperluan pribadi dan makanan. Di wilayah Lapai sampai Gunung Pangilun di Kecamatan Nanggalo menjadi sentra industri pakaian dan pembuatan tas serta rumah makan, pabrik roti. Di Kecamatan Padang Utara pada umumnya terdapat industri pengolahan singkong dan industri pakaian, industri kerajinan dan industri lain-lain. Industri-industri tersebut merupakan industri dalam skala kecil yang tersebar di seluruh kecamatan di Kota Padang. Menurut pengamatan yang telah dilakukan lebih dari 60% industri rumah tangga yang ada di Kota Padang tidak memiliki surat izin

usaha termasuk dalam sektor usaha non formal. Jumlah IKM di Kota Padang terus meningkat, Hal ini ditandai dengan semakin banyak merk-merk baru yang muncul satu jenis barang. Berdasarkan keterangan dari para pemilik IKM, Kinerja karyawan sangat penting untuk menentukan hasil produk dan jasa yang berkualitas yang mana pengukuran kualitas kerja tersebut akan dilakukan oleh departemen sumber daya manusia.

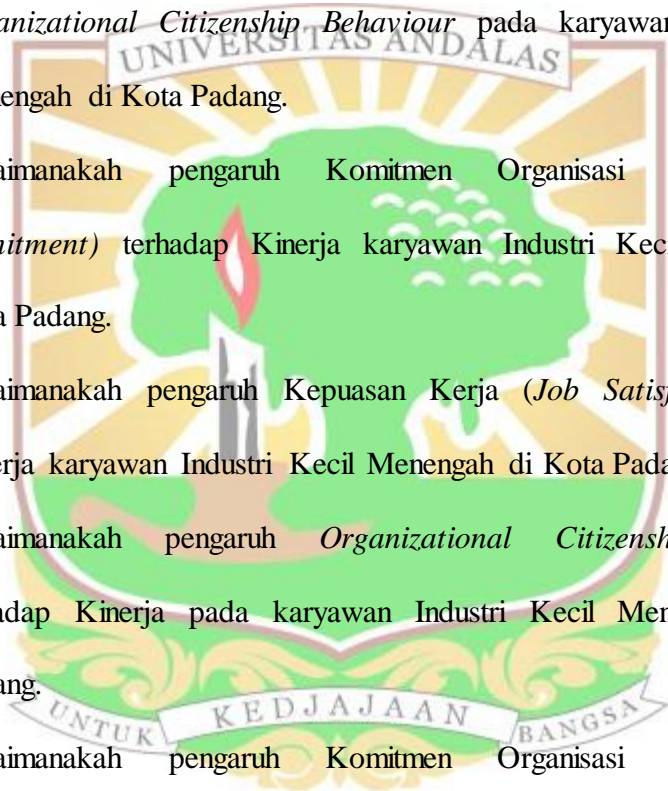
Permasalahan yang ada pada industri kecil menengah adalah tingkat kualitas kinerja karyawan yang masih rendah. Kualitas kerja karyawan yang rendah tersebut bisa terlihat dengan hasil produksi yang tercipta oleh sebuah perusahaan yang masih sedikit. Selain itu kualitas kinerja karyawan tersebut bisa terlihat dengan kepuasan kerja karyawan yang rendah. Kepuasan kerja karyawan tersebut bisa dinilai dengan kinerja karyawan IKM yang kurang optimal. Menurut Schnake dan Dumler (2003) adapun faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan berkurang adalah (1) kepuasan sosial diartikan sebagai kepuasan seseorang dalam aspek hubungan sosial dengan orang-orang di lingkungan kerja seperti persahabatan, rasa hormat, pengobatan dan keamanan kerja. (2) intrinsik kepuasan kerja didefinisikan sebagai kepuasan seseorang dalam aspek seperti kedalaman atau pekerjaannya, sifat pekerjaan, prestasi, pengakuan, perkembangan dan pertumbuhan individu. (3) kepuasan kerja ekstrinsik mengacu pada perasaan seorang karyawan untuk aspek luar pekerjaan seperti peraturan organisasi, gaya kepemimpinan, gaji, hubungan dengan rekan kerja, suasana kerja, status, garansi dan keselamatan di tempat kerja.

Setelah melakukan tanya jawab ke salah satu karyawan yang bekerja di sebuah industri A. Di Industri Kecil Menengah (IKM) kepuasan kerja karyawan tersebut berkurang dikarenakan gaji yang dibayarkan tidak sesuai beban kerja yang mereka kerjakan. Misalnya waktu kerja mereka bekerja melebihi jam kerja yaitu melebihi waktu jam kerja biasanya yang mana jam kerja sekitar 8 jam an. Dan mereka mendapat gaji tidak sesuai dengan jam kerja mereka tersebut. Sehingga dengan hal tersebut menimbulkan ketidakpuasan dalam melakukan pekerjaan dan dapat menurunkan kinerja karyawan tersebut. Tetapi karyawan ini tetap bekerja di industri A tersebut dikarenakan mereka butuh pekerjaan tersebut dan telah lama bekerja di industri tersebut atau dikarenakan adanya komitmen untuk tetap bertahan di industri A. Untuk itu diperlukan peran seorang pemilik industri yang mana sebagai manajer personalia untuk melihat kepuasan kerja karyawan mereka sehingga kinerjanya terjaga dan memberikan nilai dan manfaat bagi industri tersebut. Dan juga seorang manajer personalia harus bisa membuat karyawannya bersikap loyal terhadap perusahaannya dikarenakan komitmen organisasi karyawan tersebut akan menimbulkan sikap yang positif (OCB) yang mana akan memberikan kinerja yang terjamin bagi perusahaan mereka bekerja. Berdasarkan analisis diatas, Penulis tertarik mengangkat judul: **“Pengaruh Komitmen Organisasidan Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Industri Kecil Menengah di Kota Padang Dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Sebagai Variabel Mediasi”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimanakah pengaruh Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*) terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pada karyawan Industri Kecil Menengah di Kota Padang.
2. Bagaimanakah pengaruh Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada karyawan Industri Kecil Menengah di Kota Padang.
3. Bagaimanakah pengaruh Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*) terhadap Kinerja karyawan Industri Kecil Menengah di Kota Padang.
4. Bagaimanakah pengaruh Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) terhadap Kinerja karyawan Industri Kecil Menengah di Kota Padang.
5. Bagaimanakah pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap Kinerja pada karyawan Industri Kecil Menengah di Kota Padang.
6. Bagaimanakah pengaruh Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*) terhadap Kinerja di Mediasi oleh *Organizational Citizenship Behaviour* pada karyawan Industri Kecil Menengah di Kota Padang
7. Bagaimanakah Pengaruh Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) terhadap Kinerja di Mediasi oleh *Organizational Citizenship Behaviour* pada karyawan Industri Kecil Menengah di Kota Padang



### 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang akan dilakukan yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi (*Organizational Comitment*) terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pada karyawan Industri Kecil Menengah di Kota Padang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pada karyawan Industri Kecil Menengah di Kota Padang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi (*OrganizationalComitment*) terhadap Kinerja (*Performance*) karyawan Industri Kecil Menengah di Kota Padang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) terhadap Kinerja karyawan Industri Kecil Menengah di Kota Padang.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap Kinerja (*Performance*) pada karyawan Industri Kecil Menengah di Kota Padang.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*) terhadap Kinerja di Mediasi

oleh *Organizational Citizenship Behaviour* pada karyawan Industri Kecil Menengah di Kota Padang

7. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) terhadap Kinerja di Mediasi oleh *Organizational Citizenship Behaviour* pada karyawan Industri Kecil Menengah di Kota Padang

#### 1.4 Manfaat Penelitian

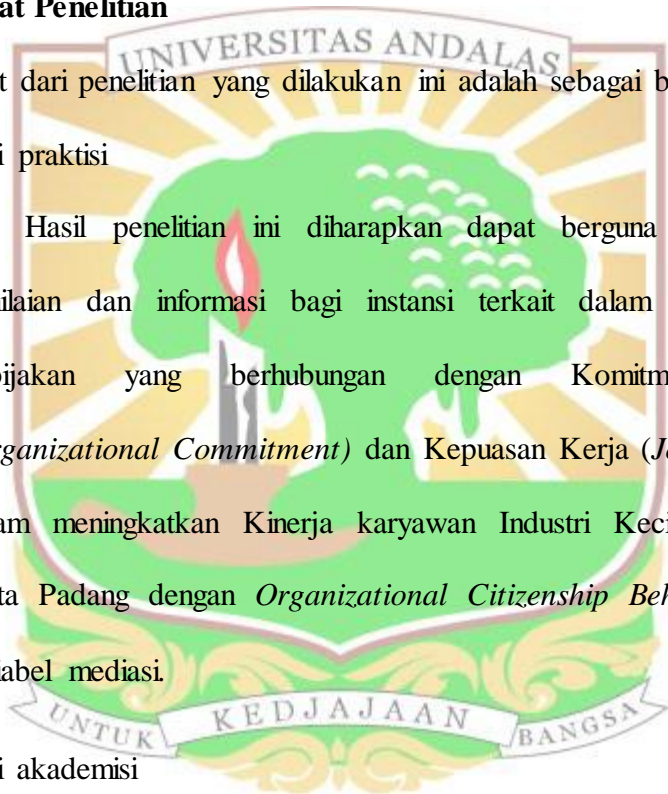
Manfaat dari penelitian yang dilakukan ini adalah sebagai berikut:

a). Bagi praktisi

- Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan penilaian dan informasi bagi instansi terkait dalam membuat suatu kebijakan yang berhubungan dengan Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*) dan Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) dalam meningkatkan Kinerja karyawan Industri Kecil Menengah di Kota Padang dengan *Organizational Citizenship Behaviour* sebagai variabel mediasi.

b). Bagi akademisi

- Semoga penelitian ini menambah pengetahuan tentang pengaruh Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*) dan Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) dalam meningkatkan Kinerja karyawan Industri Kecil Menengah di Kota Padang dengan *Organizational Citizenship Behaviour* sebagai variabel mediasi. Dan menjadi pedoman dalam melakukan penelitian selanjutnya.



c). Bagi pembaca

- Memberikan tambahan informasi tentang Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*) dan Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) dalam meningkatkan Kinerja karyawan Industri Kecil Menengah di Kota Padang dengan *Organizational Citizenship Behaviour* sebagai variabel mediasi.

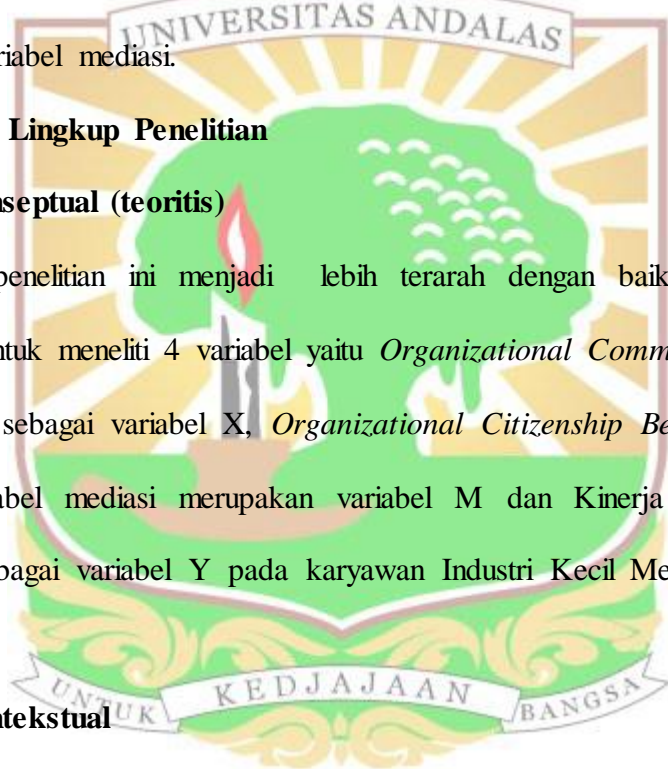
## 1.5 Ruang Lingkup Penelitian

### a. Konseptual (teoritis)

Agar penelitian ini menjadi lebih terarah dengan baik, maka peneliti membatasi untuk meneliti 4 variabel yaitu *Organizational Commitment* dan *Job Satisfaction* sebagai variabel X, *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* sebagai variabel mediasi merupakan variabel M dan Kinerja (*Performance*) karyawan sebagai variabel Y pada karyawan Industri Kecil Menengah di Kota Padang.

### b. Kontekstual

Ruang lingkup kontekstual penelitian ini adalah karyawan Industri Kecil Menengah di Kota Padang.





## **1.6 Sistematika Penulisan**

Dalam penelitian ini penulis menguraikan dalam lima bab yang terbagi dalam beberapa sub bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

### **BAB 1 Pendahuluan**

Menjelaskan hal yang menjadi latar belakang penulis, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II Tinjauan Literatur**

Berikan penjelasan mengenai konsep dan teori yang menjadi dasar acuan serta penelitian-penelitian terdahulu yang berhubungan dengan pokok bahasan.

### **BAB III Metode Penelitian**

Mencakup objek penelitian, jenis dan sumber data yang digunakan, teknik pengumpulan data, dan metode analisis yang digunakan dalam penelitian serta analisis data.

### **BAB IV Analisis dan Pembahasan**

Memuat analisis hasil penelitian mengenai masalah yang dibahas yaitu tentang penetapan strategi.

### **BAB V Penutup**

Berisi kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan dari penelitian dan saran-saran untuk mengembangkan penelitian serupa di masa yang akan datang

