

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di masa yang serba global ini, setiap perusahaan dituntut untuk menciptakan produk secara efektif dan efisien. Untuk meraih tujuan ini, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia, teknologi dan struktur perusahaan yang sesuai dengan kriteria yang diperlukan. Untuk memaksimalkan produktivitas karyawan dengan cara sesuai moral, berkewajiban secara sosial, dan strategis, sumber daya manusia harus dikelola atau tugas-tugas manajemen lainnya harus dipenuhi. Tujuan ini bukan hanya keinginan perusahaan atau manajemen senior; tujuan ini juga harus di seimbangkan dengan berbagai kendala dan kesulitan yang perusahaan rasakan, departemen sumber daya manusia, dan pihak-pihak lain yang terlibat dan terhubung dengan bisnis (Yovitasari, 2024). Dengan demikian, ketika suatu perusahaan memiliki dan dapat mengelola karyawan dengan baik maka perusahaan akan bisa menghasilkan produk dengan efektif dan efisien.

Salah satu aset perusahaan yang paling berharga adalah memiliki karyawan yang berpengetahuan luas dan loyal terhadap perusahaan. Efektivitas sumber daya manusia perusahaan dalam melakukan pekerjaan mereka menentukan apakah perusahaan berhasil atau gagal mencapai tujuannya (Tangkeallo, 2022). Seorang karyawan memiliki tanggung jawab terhadap perusahaan. Wungow dkk (2023) mengatakan Tanggung jawab dalam

pekerjaan berarti kesediaan seseorang untuk memenuhi segala tugas yang diamanahkan dengan berpedoman pada arah dan tujuan yang telah dirumuskan atasan. Sumber daya manusia yang kompeten ditunjukkan dengan seberapa sukses mereka menjalankan tanggung jawab utama mereka dan mampu mengambil kepemilikan atas tanggung jawab tersebut. Memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan bertanggung jawab merupakan suatu tanda kesuksesan sebuah organisasi, terutama dengan teknologi yang semakin maju saat ini (Aryanti & Panjaitan, 2023). Salah satu aspek dari kesuksesan yaitu tingkat kinerja organisasi yang tinggi tapi juga terdapat faktor lainnya termasuk dedikasi karyawan terhadap tujuan dan kesejahteraan organisasi (Andrade & Neves, 2022).

Ketika karyawan sadar dengan tanggung jawab pekerjaan dan perusahaan telah melakukan pengelolaan yang baik terhadap karyawan. Dalam kondisi ini karyawan diharapkan dapat melakukan pekerjaan melebihi apa yang ditugaskan secara sukarela diluar permintaan tanggung jawab mereka. Perilaku karyawan seperti ini disebut *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Organizational citizenship behavior* adalah aktivitas yang digerakkan oleh individu yang meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan, tetapi tidak terkait dengan struktur penghargaan resmi organisasi (Ali dkk, 2022). Istilah *Organizational Citizenship Behavior* mengacu pada sikap yang diterapkan seorang individu yang bebas dari ikatan struktur penghargaan yang berlaku dalam perusahaan, namun jika digabungkan akan meningkatkan keberhasilan organisasi (Sari, 2022). Menurut Wanah & Iqbal (2020), perilaku

organizational citizenship behavior merupakan tindakan di luar cakupan uraian tugas formal maupun syarat pekerjaan., sehingga karyawan tidak akan menghadapi konsekuensi jika mereka gagal melakukan. Namun demikian, hal ini akan berdampak positif jika dilakukan, khususnya meningkatkan efektivitas perusahaan secara keseluruhan.

Terdapat lima dimensi *Organizational Citizenship Behavior*: (1) *altruisme* yaitu sikap sukarela di mana seorang karyawan, dalam keadaan luar biasa, membantu seseorang yang memiliki masalah tertentu untuk menyelesaikan tugasnya, (2) *civic virtue* yaitu sikap karyawan yang memperlihatkan tanggung jawab mereka untuk secara aktif terlibat, dan peduli terhadap kesuksesan perusahaan, (3) *conscientiousness* yaitu komitmen terhadap pekerjaan yang melampaui panggilan tugas, (4) *courtesy* yaitu membantu orang lain dengan mencegah konflik di antara rekan kerja dan meminta nasihat sebelum bertindak dan (5) *sportsmanship* yaitu kesiapan untuk menghadapi ketidaknyamanan dan tuntutan yang melekat pada pekerjaan tanpa mengeluh (Khaerunisah dkk, 2021). Pekerja yang menunjukkan sikap dalam dimensi OCB akan menolong pemimpin untuk memperoleh komentar dan/ atau saran yang mendalam dari para pekerja untuk meningkatkan keberhasilan unit kerja (Maisyura & Heriyani, 2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* berupa *work-life balance* (soeltan, 2023), *job satisfaction* (Dubey 2023), *Workload* (Ali dkk, 2022), *wok culture* (Ali dkk,2022), *effective leadership* (Dubey, 2023) dan

perceived organizational support (Bouali, 2024). Penelitian ini berfokus pada dua faktor yaitu *perceived organizational support* dan *work-life balance*.

Perceived organizational support diperlukan untuk meningkatkan sikap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan. *Perceived organizational support* mencerminkan keyakinan pegawai bahwa tempat kerjanya memberikan apresiasi dan perhatian terhadap kesejahteraan serta kebutuhan mereka (Sinambela, 2021). Menurut Suwanto & Kumalasari (2023) tentang bagaimana karyawan memandang perusahaan, yang tercermin dari opini positif mereka tentang seberapa besar perusahaan menghargai pekerjaan mereka dan memperhatikan kebutuhan pribadi mereka. Oleh karena itu, karyawan yang merasakan *perceived organizational support* dapat lebih percaya terhadap perusahaan dan memberikan upaya yang lebih untuk kinerja perusahaan.

Aspek lain yang mampu mempengaruhi peningkatan sikap *organizational citizenship behavior* (OCB) yaitu *Work-life balance*. *Work-life balance* adalah tentang mencapai keselarasan antara kehidupan personal dan profesional seseorang. Hal ini melibatkan sejauh mana seseorang memberikan prioritas utama pada kehidupan pribadi dan profesional nya (Lavanya & Sree, 2021). Keselarasan antara urusan pekerjaan dan kehidupan personal menjadi kunci untuk mencapai kepuasan dalam menjalani hidup (Shalahuddin 2021). *Work-life balance* dapat dicapai dengan bekerja sekitar enam jam sehari. Hal ini dirancang untuk memungkinkan karyawan bekerja selama enam jam ditambah satu jam istirahat, melakukan aktivitas di luar selama sepuluh jam, dan tidur selama delapan jam (Putri & Amran 2021). Dengan demikian ketika

seorang karyawan pada suatu perusahaan merasakan *work-life balance* dalam kehidupannya diharapkan memberikan kontribusi yang lebih terhadap perusahaan. Dengan adanya *perceived organizational support* dan *work-life balance* dalam suatu perusahaan karyawan dapat merasakan *job satisfaction*.

Dalam hal ini, *job satisfaction* dijadikan sebagai variabel mediasi. *Job Satisfaction* merupakan metrik penilaian yang mencirikan keadaan seseorang dalam kaitannya dengan sikap dan kesan terhadap pengalaman kerjanya (Sudiantini & Saputra, 2022). *Job satisfaction* menggambarkan kondisi emosional karyawan yang dipengaruhi oleh kesesuaian antara kontribusi yang mereka berikan dan kompensasi yang diterima dari perusahaan (Sutrisno dkk, 2022). Karyawan dianggap telah mengembangkan pola pikir positif yang memprioritaskan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi sebagai hasil dari kepuasan kerja (Fajri,2022). Hal ini berasal dari apa yang telah diberikan oleh sebuah organisasi kepada para anggotanya. Implikasi positif dari kepuasan kerja terlihat dari kualitas hasil kerja yang sesuai dengan harapan organisasi. Sebuah organisasi profesional mengharapakan semua anggotanya untuk memberikan kontribusi yang maksimal dalam pencapaian target (Azmy, 2021).

Dalam penelitian ini penulis memfokuskan pada PT Semen Padang sebagai lokasi pengumpulan data. PT Semen Padang merupakan pabrik semen perdana di Indonesia, awalnya bernama NV Nederlandsch Indische Portland Cement Maatschappij (NV NIPCM) yang didirikan pada 18 Maret 1910. Pada 5 Juli 1958, pemerintah Indonesia mengambil alih kepemilikan dari pemerintah

Belanda. Selama periode itu, perusahaan sukses melakukan pembaruan dan mengoptimalkan kemampuan produksi pabrik Indarung I hingga mencapai 330.000 ton per tahun. Pada 15 September 1995, pemerintah menggabungkan tiga perusahaan semen menjadi satu perusahaan. Tiga perusahaan semen tersebut adalah PT Semen Padang, PT Semen Gresik, Tbk, dan PT Semen Tonasa. PT Semen Gresik, Tbk (Persero) ditunjuk sebagai induk holding. Pada 11 Februari 2020, PT Semen Indonesia (Persero) Tbk mengubah merek perusahaan menjadi SIG (semenpadang.co.id).

Untuk menunjang penelitian ini, peneliti melakukan pra-penelitian terhadap karyawan PT Semen Padang sebanyak 8 orang untuk mengisi data dan menjawab kuesioner. Data yang terdapat pada kuesioner melihat bagaimana keadaan *work-life balance*, *perceived organizational support* dan *job satisfaction* yang dirasakan karyawan pada PT Semen Padang. Data yang diperoleh dari tanggapan responden ditampilkan dalam tabel berikut:

**Tabel 1.1 Pernyataan dan Skor Jawaban Kuesioner
Terkait *Organizational Citizenship Behavior***

No	Pernyataan	Jawaban					Total Responden	Mean
		STS	TS	N	S	SS		
1	Saya siap memberikan dukungan kepada rekan kerja yang sedang menghadapi kendala dalam pekerjaan	0	3	4	2	1	10	3,1
2	Saya akan menghadiri rapat sukarela yang dipandang dapat memberikan	1	3	4	1	1	10	2,8

No	Pernyataan	Jawaban					Total Responden	Mean
		STS	TS	N	S	SS		
	kontribusi positif bagi citra organisasi.							
3	Saya menjalankan peraturan perusahaan dengan disiplin, baik dalam pengawasan maupun tidak.	0	0	6	3	1	10	3,5
4	Saya selalu berupaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan menghindari permasalahan yang dapat merugikan pihak lain	0	2	4	3	1	10	3,3
5	Saya bertanggung jawab secara langsung atas setiap kesalahan yang saya buat dengan melakukan pembenahan	0	2	4	2	2	10	3,4
Rata-Rata								3,22

Sumber: Diolah Peneliti (2024), Dikembangkan dari Sugianingrat (2021)

Pada tabel 1.1 hasil pra survey *organizational citizenship behavior* PT Semen Padang diatas menunjukkan nilai rata-rata variabel *organizational citizenship behavior* sebesar 3,22. Dengan nilai tertinggi pada pernyataan 3 sebesar 3,5. Ini mencerminkan responden karyawan PT Semen Padang dapat menjalankan peraturan perusahaan dengan disiplin, baik dalam pengawasan maupun tidak. Sementara itu, nilai terendah terdapat pada pernyataan 2 dengan nilai sebesar 2,8. Ini menunjukkan bahwa perilaku karyawan terkait menghadiri rapat sukarela yang dipandang dapat memberikan kontribusi positif bagi citra organisasi merupakan perilaku yang masih sedikit dimiliki. Secara individual karyawan tersebut masih berfokus pada pekerjaannya masing-masing yang sesuai dengan arahan atasannya. Selain itu terdapat juga indikator memiliki nilai yang rendah yaitu pada pernyataan

1 dengan nilai sebesar 3,1. Dimana karyawan tidak membantu karyawan lain dalam menghadapi masalah pekerjaannya selagi masalah tersebut tidak berdampak kepada pekerjaan pribadinya.

**Tabel 1.2 Pernyataan dan Skor Jawaban Kuesioner
Terkait *Perceived Organizational Support***

No	Pernyataan	Jawaban					Total Responden	Mean
		STS	TS	N	S	SS		
1	Organisasi menghargai kerja keras karyawan untuk mengembangkan organisasi	0	2	2	4	2	10	3,6
2	Organisasi selalu menghargai pendapat karyawan	0	2	2	3	3	10	3,7
3	Organisasi memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan karirnya	0	2	3	2	3	10	3,6
4	Organisasi selalu memperhatikan kebutuhan karyawan	0	1	4	3	2	10	3,6
5	Organisasi memperlakukan karyawan dengan layak	0	0	5	2	3	10	3,8
Rata-Rata								3,66

Sumber: Diolah Peneliti (2024), Dikembangkan dari Pratiwi & Muzakki (2021)

Pada tabel 1.2 hasil pra survey *perceived organizational support* PT Semen Padang di atas menunjukkan nilai rata-rata variabel *perceived organizational support* sebesar 3,66. Dengan nilai tertinggi pada pernyataan 5 sebesar 3,8. Ini menunjukkan karyawan merasa organisasi memperlakukan mereka dengan baik. Sementara itu, nilai terendah terdapat pada pernyataan 1,3 dan 4 sebesar 3,6. Dimana pernyataan tersebut perusahaan menghargai kerja keras karyawan untuk mengembangkan organisasi. Perusahaan juga

memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan karirnya dan selalu memperhatikan kebutuhan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasakan dukungan yang diberikan oleh PT Semen Padang.

**Tabel 1.3 Pernyataan dan Skor Jawaban Kuesioner
Terkait *Work-Life Balance***

No	Pernyataan	Jawaban					Total Responden	Mean
		STS	TS	N	S	SS		
1	Anda merasa memiliki waktu yang cukup untuk keluarga dan teman-teman diluar jam kerja	0	1	2	3	4	10	4,0
2	Anda memiliki fleksibilitas dalam mengatur jadwal kerja anda	1	1	3	3	2	10	3,4
3	Anda mampu menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan tanggung jawab keluarga	0	1	3	3	3	10	3,8
4	Pekerjaan anda tidak mempengaruhi kesehatan fisik dan mental anda	0	1	2	5	2	10	3,8
5	Anda puas dengan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan anda saat ini	0	1	4	2	3	10	3,7
Rata-Rata								3,74

Sumber: Diolah Peneliti (2024), Dikembangkan dari Wicaksana & Suryadi (2020)

Pada tabel 1.3 hasil pra survey *work-life balance* PT Semen Padang di atas menunjukkan nilai rata-rata variabel *work-life balance* sebesar 3,74. Dengan nilai tertinggi pada pernyataan 1 sebesar 4,0. Ini mencerminkan karyawan pada PT Semen Padang merasa memiliki waktu yang cukup untuk keluarga dan teman-teman dalam kehidupan pribadinya. Sementara itu, nilai terendah terdapat pada pernyataan 2 dengan nilai sebesar 3,4. Ini

mencerminkan bahwa karyawan merasa bahwa indikator terkait fleksibilitas dalam mengatur jadwal kerja merupakan indikator yang kurang dirasakan. Namun, secara keseluruhan karyawan masih bisa merasakan keseimbangan dalam kehidupan kerja dan pribadi.

**Tabel 1.4 Pernyataan dan Skor Jawaban Kuesioner
Terkait *Job Satisfaction***

No	Pernyataan						Total Responden	Mean
		STS	TS	N	S	SS		
1	Anda merasa pekerjaan anda sesuai minat dan kemampuan anda	0	1	5	2	2	10	3,5
2	Anda merasa memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan karir di perusahaan	0	1	3	3	3	10	3,8
3	Anda merasa mendapatkan umpan balik yang cukup dari atasan anda mengenai kinerja anda	0	1	5	1	3	10	3,6
4	Anda merasa lingkungan kerja di perusahaan ini kondusif dan mendukung produktifitas	0	2	2	3	3	10	3,7
5	Anda puas dengan pekerjaan anda saat ini	0	0	4	3	3	10	3,9
Rata-Rata								3,7

Sumber: Diolah Peneliti (2024), Dikembangkan dari Rojikinor (2021)

Pada tabel 1.4 hasil pra survey *job satisfaction* PT Semen Padang di atas menunjukkan nilai rata-rata variabel *job satisfaction* sebesar 3,7. Dengan nilai tertinggi pada pernyataan 5 sebesar 3,9. Ini mengindikasikan bahwa responden karyawan PT Semen padang merasakan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini bisa didukung dengan kondisi seperti sistem

kerja, lingkungan dan rekan kerja. Sementara itu, nilai terendah terdapat pada pernyataan 1 dengan nilai sebesar 3,5. Ini menunjukkan bahwa karyawan merasa bahwa indikator terkait kesesuaian antara pekerjaan dengan minat dan bakat karyawan merupakan indikator yang kurang dirasakan. Namun, secara keseluruhan karyawan dapat merasa puas dalam pekerjaan yang dijalani.

Hal ini menunjukkan variabel *organizational citizenship behavior* memiliki nilai rata-rata dibawah variabel lainnya. Namun, masih berada di atas nilai rata-rata. Dengan kondisi *perceived organizational support*, *work-life balance* dan *job satisfaction* yang berada diatas rata-rata dirasakan oleh karyawan pada perusahaan. Diharapkan karyawan dapat mematuhi ketepatan waktu kehadiran saat jam kerja serta bisa memaksimalkan kehadiran pada waktu kerja. Berikut adalah persentase karyawan dalam bulan januari-juli 2024.

**Tabel 1.5 Rekapitulasi Absensi Karyawan PT Semen Padang
Bulan Januari-Juli 2024**

Bulan	A	B		C		D	
	Hari Kerja	Izin	% Izin (B/A)	Hari Masuk Kerja (A-B)	%Hari Masuk (C/A)	Telat	%Telat (D/C)
1	24.542	2.146	8,74%	22.396	91,26%	403	1,8%
2	22.267	2.622	11,78%	19.645	88,22%	285	1,45%
3	22.927	2.220	9,68%	20.707	90,32%	403	1,95%
4	23.302	3.443	14,78%	19.859	85,22%	325	1,64%
5	24.496	2.576	10,52%	21.920	89,38%	308	1,41%
6	21.857	2.398	10,97%	21.857	89,03%	308	1,58%

Bulan	A	B		C		D	
	Hari Kerja	Izin	% Izin (B/A)	Hari Masuk Kerja (A-B)	%Hari Masuk (C/A)	Telat	%Telat (D/C)
7	25.083	2.204	8,79%	22.879	91,21%	339	1,48%
Total	164.474	17.609	10,71%	146.865	89,29%	2.371	1,61%

Sumber: Unit Operasional Sumber Daya Manusia PT Semen Padang (2024)

Pada tabel 1.5 rekapitulasi absensi karyawan PT Semen Padang diatas memperlihatkan jumlah dan persentase total karyawan yang mengambil izin dan terlambat kerja setiap bulannya. Data menunjukkan pada bulan ke-1 sampai ke-7 jumlah dan persentase karyawan yang izin dan terlambat mengalami fluktuasi peningkatan dan penurunan. Untuk jumlah karyawan yang paling banyak mengambil izin pada bulan ke-4 sebanyak 3.444 dan yang paling sedikit mengambil izin pada bulan ke-1 sebanyak 2.146. Untuk karyawan jumlah karyawan yang paling banyak telat pada bulan ke-1 dan ke-3 sebanyak 403 dan yang paling sedikit telat pada bulan ke-2 sebanyak 285. Namun, untuk persentase karyawan yang telat dari bulan ke 1-7 berada pada kisaran 1,41%-1,95%. Ini menunjukkan bahwasanya jumlah karyawan yang mengalami telat pada setiap bulannya tidak signifikan yang mana menunjukkan Sebagian besar karyawan menyadari untuk datang tepat waktu.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penelitian tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* DENGAN *JOB SATISFACTION* SEBAGAI MEDIASI”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dirumuskan beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT Semen Padang?
2. Bagaimanakah pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Job Satisfaction* pada karyawan PT Semen Padang?
3. Bagaimanakah pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT Semen Padang?
4. Bagaimanakah pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Job Satisfaction* pada karyawan PT Semen Padang?
5. Bagaimanakah pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT Semen Padang?
6. Bagaimanakah pengaruh *Job Satisfaction* dalam memediasi pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT Semen Padang?
7. Bagaimanakah pengaruh *Job Satisfaction* dalam memediasi pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT Semen Padang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ditemukan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT Semen Padang?
2. Untuk menganalisis pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Job Satisfaction* pada karyawan PT Semen Padang?
3. Untuk menganalisis pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT Semen Padang?
4. Untuk menganalisis pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Job Satisfaction* pada karyawan PT Semen Padang?
5. Untuk menganalisis pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT Semen Padang?
6. Untuk menganalisis pengaruh *Job Satisfaction* memediasi *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT Semen Padang?
7. Untuk menganalisis pengaruh *Job Satisfaction* memediasi *Work-Life Balance* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT Semen Padang?

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan diatas maka penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

Penelitian ini dapat dipergunakan sebagai bahan kajian serta pengembangan pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia

dalam masa yang akan datang khususnya tentang pengaruh *perceived organizational support* dan *work-life balance* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan *job satisfaction* sebagai mediasi. Dengan penelitian ini peneliti juga berharap penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi untuk kajian selanjutnya.

2. Manfaat Praktisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi PT Semen Padang terkait dalam melakukan evaluasi pada periode berikutnya serta dapat menjadi informasi tambahan bagi perusahaan dalam meningkatkan dan mempertahankan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT Semen Padang atas pengaruh *perceived organizational support* dan *work-life balance*.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang ada maka penulis membatasi ruang lingkup penelitian untuk menghindari perluasan pembahasan, penelitian ini terfokus pada karyawan PT Semen Padang Kota Padang. Ruang lingkup yang diteliti adalah pembahasan tentang pengaruh *perceived organizational support*, *work-life balance* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan *job satisfaction* sebagai mediasi pada karyawan di PT Semen Padang.

1.6 Sistematika Penulisan

Secara keseluruhan, penelitian ini terdiri dari beberapa bab dengan sistematika sebagai berikut:

BAB 1 : Pendahuluan

Bab ini membahas latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan, manfaat, ruang lingkup dan sistematika penulisan.

BAB II : Landasan Teori

Berisikan teori-teori yang berkaitan dengan objek penelitian pengembangan hipotesis dan model penelitian.

BAB III : Metode Penelitian

Berisikan desain penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, sumber data, metode pengukuran variabel, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel dan teknik analisis data.

BAB IV : Hasil dan Pembahasan

Berisikan paparan hasil penelitian dan pembahasan mengenai masalah yang dibalas dalam penelitian ini.

BAB V : Penutup

Berisikan Kesimpulan dari uraian yang telah dipaparkan dalam landasan teori, implikasi dari penelitian dan keterbatasan penelitian serta saran dari penelitian.

