BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi ini, persaingan industri yang semakin kompetitif menuntut perusahaan untuk mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki dalam menghasilkan produk berkualitas tinggi agar dapat bertahan dalam persaingan dengan perusahaan lain. Terbentuknya blok-blok ekonomi baru di dunia memperlihatkan bahwa proses ekonomi dunia berjalan sangat cepat. Beberapa tahun ke depan Negara-negara yang berada di daerah ASEAN akan membentuk suatu kawasan bebas perdagangan dalam rangka meningkatkan ekonomi kawasan yang disebut AFTA (ASEAN Free Trade Area). Melalui AFTA timbulah persaingan dalam pengadaan barang dan jasa. Barang-barang dari luar negeri harganya lebih murah karena tidak dikenai tarif bea-cukai lagi. Apalagi dengan kualitas barang yang di tawarkan,cenderung lebih baik dari barang-barang dalam negeri. Begitu pula yang terjadi dalam persaingan pengadaan jasa dimana perusahaan-perusahaan jasa dari luar negeri dapat bebas masuk memberikan pelayanannya di dalam negeri. Persaingan yang terjadi di berbagai bidang khususnya di bidang jasa konsultasi arsitektur dapat dikatakan berjalan dengan sangat ketat. Berbagai perusahaan berlomba-lomba untuk mendapatkan kesempatan dan peluang yang ada. Indonesia sebagai Negara yang terus

berkembang melakukan pembenahan dan pembangunan di berbagai bidang infrastruktur, tampaknya memberikan peluang yang bagus bagi beberapa perusahaan yang bergerak di bidang jasa konsultasi Arsitektur, dimana perusahaan konsultan Arsitektur mempunyai peran yang penting dalam berlangsungnya pembangunan, karena bertindak langsung di lapangan. Di lain sisi Persaingan yang ketat diantara perusahaan akan terjadi tidak hanya di dalam negeri saja negara-negara tetangga seperti Singapura dan Malaysia akan mengepakan sayap bisnisnya ke dalam negeri, sebagaimana kita ketahui penggunaan teknologi yang lebih maju dan implikasi desain yang kreatif kerap diterapkan oleh negara-negara ini dalam proses perancangan bangunan, hal ini tentu akan menjadi ancaman pada perusahaan Konsultan lokal yang berada di dalam negeri khususnya konsultan yang berada di Kota Serang.

Kota Serang adalah sebuah kota yang berada di Provinsi Banten dan merupakan ibu kota dari provinsi tersebut. Dewasa ini pemerintah kota Serang sedang gencar melakukan pembangunan infrastruktur di daerahnya. Situasi ini akan menjadi peluang yang sangat bagus bagi para konsultan yang bergerak dibidang perencanaan dan pembangunan, hal ini juga di dukung oleh alokasi dana yang akan dikucurkan pemerintah untuk dana pebangunan di Provinsi Banten, untuk lebih rincinya dana pengadaan projek Provinsi Banten dapat dilihat pada tabel 1.1

Pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa anggaran alokasi dana mengalami kenaikan dari tahun 2013 yaitu sebesar Rp. 596,714,155,000 menjadi Rp. 623,095,863,000 di tahun 2014, hal ini merupakan suatu peluang besar bagi para konsultan yang berada di kota Serang Banten.

Tabel 1.1

Tabel Data Rencana Umum Pengadaan Projek Di Provinsi Banten

RENCANA UMUM PENGADAAN PROJEK DI PROVINSI BANTEN		
Tahun	**Jumlah Satuan Kerja**	**Alokasi Dana**
2012	21	820,100,677,000
2013	20	596,714,155,000
2014	27	623,095,863,000

Sumber : Kementrian Pekerjaan Umum Indonesia

Menurut data INKINDO (Ikatan Konsultan Indonesia) pada Tahun 2012 jumlah perusahaan yang berada di provinsi Banten terdapat 80 perusahaan dengan rincian sebagai berikut;

Tabel 1.2

Tabel Data Kualifikasi Konsultan Arsitektur di Provinsi Banten

NO	KUALIFIKASI	BATASAN NILAI SATU PEKERJAAN	JUMLAH PERUSAHAAN
1	GRED 2	0 s/d Rp. 400 juta	62
2	GRED 3	> Rp. 400 juta s/d 1 Milyar	13
3	GRED 4	> Rp. 400 juta s/d Tak Terbatas	5

Sumber : Data INKINDO Provinsi Banten

Dengan melihat data di atas sepertinya peluang setiap perusahaan yang berada di propinsi Banten terlihat sangat besar. Hal yang perlu dilakukan adalah bagaimana caranya konsultan yang berada di daerah Banten tidak kalah bersaing dengan Konsultan yang berada diluar propinsi tersebut. Kemungkinan besar sebuah perusahaan dapat bersaing dilihat dari kinerja perusahaan tersebut, misalnya kinerja karyawan dimana kinerja karyawan yang baik akan berdampak positif pada

keberlangsungan perusahaan. Menurut Dina Nurhayati (2008:7) kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Kinerja dapat digambarkan sebagai fungsi proses dari respon individu terhadap ukuran kinerja yang diharapkan organisasi, diantaranya dapat mencakup desain kinerja, proses pemberdayaan, dan pembimbingan, serta dari sisi individu itu sendiri yang mencakup keterampilan, kemampuan dan pengetahuan.Menurut Grifin dalam Sule dan Saefullah (2005,hal. 235) Kinerja terbaik ditentukan oleh 3 faktor yaitu; Motivasi, Kemampuan dan lingkungan pekerjaan.

Survey awal dilaksanakan untuk melihat bagaimanakah kinerja karyawan yang terjadi dilapangan, tentunya di berbagai perusahaan tidak akan luput dari permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawannya. Survey awal sendiri dilaksanakan pada 30 orang responden yang merupakan para karyawan yang bekerja di perusahaan konsultan arsitektur kota Serang, survey awal variable kinerja dapat dilihat pada table 1.2,

Tabel 1.3

Tabel Kuesioner Survey Awal Variabel Kinerja

pertanyaan	Alternatif Jawaban			
	Ya		tidak	
	F	%	F	%
Karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja	9	30%	21	70%
Mempunyai keinginan untuk meraih prestasi pribadi	14	46.67%	16	53.33%
Kenyamanan lingkungan kerja telah mendukung pekerjaan, sehingga pekerjaan menjadi maksimal	18	60%	12	40%

Sumber : Dokumentasi pribadi, Survey awal pada Konsultan Arsitektur Kota Serang

Rata-rata karyawan yang bekerja di konsultan arsitektur menganggap bahwa kinerja karyawan yang baik merupakan faktor penting bagi sebuah perusahaan, namun dalam kenyataannya kinerja dari para karyawan belum sepenuhnya maksimal, dilihat dari data diatas sepertinya hal ini terjadi karena kurangnya motivasi yang timbul di dalam diri para karyawan. Harapan (expectancy) dan imbal jasa (compensation) bisa jadi merupakan dua hal penting yang dapat memberikan motivasi dalam diri seorang pegawai. Tersirat pada data diatas hanya 30% karyawan yang telah memiliki motivasi yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga kita dapat berasumsi bahwa sebagian besar perusahaan belum sepenuhnya memberikan dorongan untuk memotivasi karyawannya. Salah satu contoh dorongan motivasi adalah dengan memberikan kompensasi, Kompensasi sendiri biasanya dirupakan dalam bentuk finansial dan non finansial yang mana keduanya akan diberikan dalam berbagai kesempatan yang berbeda.

Hal lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan dan keinginan dari karyawan itu sendiri untuk meraih prestasi. Dilihat dari data diatas motivasi karyawan untuk meraih prestasi sudah mulai terbentuk akan tetapi angka yang keluar masih terbilang minim yaitu sebesar 46.67%, nampaknya keinginan untuk meraih prestasi sendiri ada hubungannya dengan posisi pekerjaan dan skill yang dimiliki oleh karyawan, apabila skill yang dimiliki karyawan sesuai dengan pekerjaaan yang dikerjakan maka keinginan untuk meraih prestasi akan menjadi lebih besar karena karyawan tersebut secara tidak langsung akan memiliki tingkat moral kepercayaan diri yang tinggi.

Hal terakhir yang mempengaruhi kinerja menurut griffin (2005) adalah lingkungan pekerjaan, menurut survey awal point lingkungan mempunyai nilai sebesar 60% dimana point tersebut mempunyai nilai lebih dibanding dua point yang sebelumnya, sebaiknya lingkungan pekerjaan seperti budaya, struktur organisasi, dan tempat bekerja ditata atau diatur sedemikian rupa sehingga para karyawan merasa betah dan tidak menutup kemungkinan kinerja para karyawanpun akan menjadi lebih baik.

Tingkat kreatifitas merupakan hal penting lain yang diperlukan oleh karyawan yang bergerak di bidang konsultasi arsitektur. Menurut Rogers (dalam Munandar, 2009) terdapat beberapa hal yang dapat mendorong terwujudnya kreativitas diantaranya, dorongan dari dalam diri (Intrinsik) yang meliputi; Pengalaman, Kemampuan menilai situasi, dan Kemampuan bereksperimen, serta Dorongan dari lingkungan (Ekstrinsik) yang meliputi; Lingkungan Keluarga, Lingkungan Pendidikan, dan Lingkungan Masyarakat

Pada konsultan Arstitektur kota Serang sendiri masih terdapat beberapa isu yang berhubungan dengan tingkat kreatifitas karyawan. Berikut adalah data hasil survey terhadap 30 responden yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana tingkat kreatifitas yang dimiliki oleh para karywan konsultan Arsitektur kota Serang, data survey tingkat kreatifitas dapat dilihat pada table 1.3.

Tabel 1.4

Tabel Kuesioner Survey Awal Variabel Kreatifitas

Pertanyaan	Alternatif Jawaban			
	Ya		Tidak	
	F	%	F	%
Pernah membuat rencana kerja sendiri yang memudahkan pekerjaan anda.	12	40%	18	60%
Melakukan perubahan metode bekerja dalam pekerjaan serupa.	17	56.67%	13	43.33%
Sarana kebutuhan fasilitas telah mendukung proses pekerjaan.	17	56.57%	13	43.33%

Sumber : Dokumentasi pribadi, Survey awal pada Konsultan Arsitektur Kota Serang

Menurut data survey diatas beberapa karyawan dari perusahaan telah menyadari akan pentingnya kreatifitas bagi mereka untuk mempermudah pekerjaannya, dapat dilihat sebanyak 56.67% responden pernah melakukan kreatifitas pada metode kerjanya, namun dilain pihak kesadaran kreatifitas yang terjadi masih terbilang minim, padahal segi kreatifitas sangat dibutuhkan bagi karyawan yang bergerak dibidang seni dan desain bangunan. Apabila seluruh karyawan di perusahaan mempunyai gagasan dan ide berfikir yang kreatif maka tidak menutup kemungkinan perusahaan tersebut akan lebih produktif dan selalu memiliki ide-ide baru yang segar. Selain beberapa hal diatas nampaknya faktor pendidikan dan lingkungan pekerjaan juga mempengaruhi timbulnya kreatifitas pada karyawan, tidak menutup kemungkinan apabila seorang pemimpin perusahaan mempunyai kebijakan mengharuskan para karyawannya untuk selalu berfikir kreatif, secara tidak langsung akan melatih para karyawan untuk membiasakan diri berfikir kreatif.

Selain kreatifitas hal lain yang diperlukan sebuah perusahan konsultan Arsitektur adalah Inovasi. Kreatifitas dan inovasi erat hubungannya sehingga

membuat inovasi menjadi salah satu faktor yang penting dalam keberlangsungan perusahaan. Menurut Richard Luecke (2006) inovasi memiliki beberapa ciri sebagai berikut,yaitu; Memiliki kekhasan, Memiliki unsur kebaruan, dilakukan melalui suatu proses, dan memiliki tujuan

Survey awal terhadap 30 responden karyawan perusahaan konsultan arsitektur dilakukan untuk mengetahui sejauh mana tingkat inovasi yang diterapkan perusahaan dan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Data survey awal mengenai inovasi dapat dilihat pada table 1.4.

Tabel 1.5

Tabel Kuesioner Survey Awal Variabel Inovasi

pertanyaan	Alternatif Jawaban			
	Ya		Tidak	
	F	%	F	%
Pernah menggunakan metode baru dalam mengerjakan pekerjaan.	17	56.67%	13	43.33%
Komunikasi untuk mendapatkan ide-ide baru mendapatkan dukungan dari perusahaan.	23	76.67%	7	23.33%
Dalam hal pekerjaan struktur organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan	18	60%	12	40%

Sumber : Dokumentasi pribadi, Survey awal pada Konsultan Arsitektur Kota Serang

Dilihat dari data hasil survey diatas, perusahaan dan karyawan telah mencoba menerapkan inovasi pada metode pekerjaan mereka, namun hal tersebut belum sepenuhnya terlaksana dengan baik. Perusahaan nampaknya telah memupuk budaya organisasi yang mengarah kepada metode-metode inovatif, dimana pada data survey diatas sebanyak 76.67% perusahaan telah banyak melakukan komunikasi terhadap karyawannya untuk menemukan ide-ide baru, namun dilain sisi pihak karyawan perlu diberikan dorongan lebih pada diri mereka untuk bertindak lebih inovatif lagi.

Inovasi dan kreatifitas merupakan hal penting yang perlu dimiliki oleh individu dan perusahaan yang bergerak dibidang jasa konsultasi. Bidang jasa konsultasi arsitektur yang bergerak dibidang seni dan teknik pembangunan membuat para karyawannya harus mempunyai skill imajinatif serta ide-ide baru yang segar, oleh karena itu alangkah baiknya jika para karyawan mempunyai skill atau gagasan-gagasan yang kreatif dan inovatif. Kreatifitas dan inovasi dapat dilatih dan diwujudkan oleh berbagai faktor, untuk kriteria perusahaan konsultan arsitektur alangkah baiknya jika pola bekerja kreatif dan inovatif dijadikan suatu kebiasaan dalam budaya organisasinya. Penerapan pola ini dilakukan agar perusahaan menjadi contoh bagi karyawan sehingga tidak menutup kemungkinan untuk membuat karyawannya menjadi terbiasa memiliki pola pikir yang kreatif.

Menurut Richard Luecke (2006) Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kreatifitas dan inovasi seperti; lingkungan, pimpinan, budaya organisasi, struktur organisasi, kemampuan perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman dapat menimbulkan kenyamanan dalam bekerja sehingga tidak menutup kemungkinan ide-ide baru dan kreatif dalam bekerja dapat selalu tumbuh dalam diri para karyawan. Peranan pemimpin tampaknya menjadi hal penting dalam memacu kinerja karyawannya, oleh karena itu keputusan pemimpin yang terkait dengan kebijakannya diperusahaan terutama kebijakan tentang kreatifitas dan inovasi dalam bekerja dapat mempengaruhi para anggota yang berada di bawah naungannya. Budaya dan struktur organisasi yang tertata rapih serta tertib di sebuah perusahaan bisa jadi membuat lingkungan di perusahaan tersebut menjadi kondusif dan nyaman,

dimana hal ini dapat memicu timbulnya kreatifitas dan inovasi didalam diri para karyawan. Hal terakhir adalah kemampuan perusahaan itu sendiri, dimana apabila sebuah perusahaan berhasil menerapkan kreatifitas dan inovasi di lingkungannya, maka kemungkinan besar perusahaan tersebut dapat bersaing dengan perusahaan lain, dan juga mempunyai nilai yang lebih dari perusahaan pesaing. Studi awal kepada 30 responden dilakukan untuk mengetahui sejauh mana peran faktor-faktor yang memperngaruhi kreatifitas dan inovasi yang terjadi di perusahaan, data tersebut dapat dilihat pada table 1.5 berikut,

Tabel 1.6

Tabel Kuesioner Survey Awal
Faktor-faktor pengaruh kreatifitas & inovasi

pertanyaan	Alternatif Jawaban			
	Ya		Tidak	
	F	%	F	%
Lingkungan bekerja telah memenuhi kriteriauntuk mengeluarkan ide-ide kreatif & inovatif.	18	60%	12	40%
Pimpinan mengembangkan budaya yang dapat memupuk kreatifitas & inovasi	14	46.67%	16	53.33%
Budaya Organisasi memupuk karyawan agar selalu bertindak kreatif & inovatif.	18	60%	12	40%
Struktur organisasi mempunyai dampak yang kuat terhadap kreatifitas & Inovasi.	17	56.67%	13	43.33%
Perusahaan telah berperan aktif dalam mengembangkan kreatifitas & inovasi dilingkungannya	10	33.33%	20	66.67%

Sumber : Dokumentasi pribadi, Survey awal pada Konsultan Arsitektur Kota Serang

Berdasarkan latar belakang diatas dengan berbagai masalah yang ada maka menarik bagi penulis untuk mengkaji bagaimana sebenarnya perusahaan berupaya meningkatkan faktor-faktor kreatifitas dan inovasi yang nantinya bisa berdampak pada kinerja karyawan dan tentunya akan memberikan dampak positif bagi

perusahaan, maka dari itu disimpulkan suatu judul penelitian **"Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kreatifitas Dan Inovasi Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan".**

1.2 Identifikasi Dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Dengan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka dapat diidentifikasi suatu masalah bahwa pada konsultan Arsitektur yang berada di kota Serang terdapat beberapa masalah mengenai kreatifitas, inovasi dan kinerja karyawannya. Pada kinerja karyawan masalah yang terjadi adalah kurangnya motivasi yang diberikan oleh pihak perusahaaan sehingga semangat dan moral karyawan tidak terangkat dengan baik. Hal lain yang menjadi masalah adalah penempatan posisi karyawan yang banyak ditempatkan tidak sesuai dengan bidang pekerjaan yang dikuasainya. Dari segi kreatifitas masalah yang timbul adalah kurangnya dorongan dari berbagai aspek yang dapat memunculkan sisi-sisi kreatif, seperti kurangnya penyediaan ruang khusus untuk berkreasi dan tidak adanya perubahan dalam metode bekerja sehingga para karyawan cenderung monoton dalam melaksanakan pekerjaannya. Untuk segi inovasi masalah yang muncul adalah kurangnya penerapan budaya inovasi dalam bekerja sehingga proses bekerja terjadi pada siklus yang berulang-ulang tanpa adanya perubahan yang terjadi. Hal terakhir adalah faktor-faktor seperti Lingkungan, Pimpinan, Budaya organisasi, Struktur organisasi, Kemampuan perusahaan, yang belum tertata dan tertanam dengan baik sehingga secara tidak langsung menghambat proses terjadinya kreatifitas dan Inovasi.

1.2.2 Rumusan masalah

Berdasarkan Identifikasi masalah diatas maka dapat dirumuskan hal-hal sebagai berikut:

1 Bagaimana faktor-faktor lingkungan, pimpinan, budaya organisasi, struktur organisasi dan kemampuan perusahaan mempengaruhi kreatifitas,

2 Bagaimana faktor-faktor lingkungan, pimpinan, budaya organisasi, struktur organisasi dan kemampuan perusahaan mempengaruhi inovasi,

3 Seberapa besar pengaruh kreatifitas terhadap inovasi,

4 Seberapa besar pengaruh kreatifitas terhadap kinerja Karyawan di perusahaan Jasa Konsultan Arsitektur Kota Serang

5 Seberapa besar pengaruh inovasi terhadap kinerja Karyawan di perusahaan Jasa Konsultan Arsitektur Kota Serang

1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data dan informasi dari objek penelitian faktor-faktor kreatifitas dan inovasi serta implikasinya terhadap kinerja karyawan.

1.3.2. Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk:

Adapun tujuan penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui dan memberikan gambaran seberapa besar pengaruh faktor-faktor lingkungan, pimpinan, budaya organisasi, struktur organisasi dan kemampuan perusahaan terhadap kreatifitas pada konsultan Arsitektur Kota Serang,

2. Untuk mengetahui dan memberikan gambaran seberapa besar pengaruh faktor-faktor lingkungan, pimpinan, budaya organisasi, struktur organisasi dan kemampuan perusahaan terhadap inovasi pada konsultan Arsitektur Kota Serang,

3. Untuk mengetahui dan memberikan gambaran seberapa besar pengaruh kreatifitas terhadap inovasi pada konsultan Arsitektur Kota Serang,

4. Untuk mengetahui dan menggambarkan seberapa besar pengaruh kreatifitas terhadap kinerja karyawan pada konsultan Arsitektur Kota Serang,

5. Untuk mengetahui dan menggambarkan seberapa besar pengaruh inovasi terhadap kinerja karyawan pada konsultan Arsitektur Kota Serang.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Akademis

1. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai manfaat pengaruh faktor-faktor lingkungan, pimpinan, budaya organisasi, struktur organisasi dan kemampuan perusahaan terhadap kreatifitas dan inovasi serta mengetahui

manfaat dari kreatifitas dan inovasi yang baik terhadap peningkatan kinerja pegawai.

2. **Bagi Pihak Akademisis**
   Sebagai bahan referensi bagi peneliti lain untuk pengembangan ilmu lebih lanjut.

1.4.2. Kegunaan Praktis

1. **Bagi Pihak Perusahaan Jasa Konsultasi Arsitektur**

1. Sebagai bahan pertimbangan kepada usaha konsultasi arsitektur untuk memperhatikan kreatifitas dan inovasi untuk meningkatkan kinerja karyawan,
2. Dapat menjadi bahan masukan bagi karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan perilaku inovatif mereka,
3. Dapat memperbaiki dan lebih meningkatkan kreativitas dan perilaku inovatif atas usaha yang dijalankan sehingga kepuasan pelanggan akan terpenuhi dan usaha akan berkembang menjadi lebih baik,
4. Menjadi bahan masukan bagi perusahaan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan mereka,

1.5 Pembatasan Masalah

Penelitian ini membahas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kreatifitas dan inovasi serta implikasinya terhadap kinerja karyawan pada sebuah organisasi. Ruang lingkup penelitian sendiri diambil pada sebuah organisasi atau perusahaan

yang bergerak dibidang **Jasa Desain Konsultasi Perencanaan Arsitektur**, karena kreatifitas dan inovasi biasanya sangat dibutuhkan pada bidang desain atau seni. Penelitian sendiri berfokus pada faktor faktor yang mempengaruhi kreatifitas dan inovasi, sehingga kita dapat mengukur seberapa besar peran kreatifitas dan inovasi terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi apakah sangat berpengaruh atau tidak. Untuk lokasi penelitian sendiri akan dilaksanakan pada konsultan Arsitektur yang tersebar di Kota Serang

1.6 Sistematika Penulisan

Tesis ini disusun menggunakan format lima bab, dimana masing-masing bab saling berhubungan satu sama lainnya dan menjelaskan masalah-masalah dalam penelitian ini. inti dari bab tersebut adalah sebagai berikut:

Bab I, merupakan pendahuluan yang berisi latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, dan outline tesis.

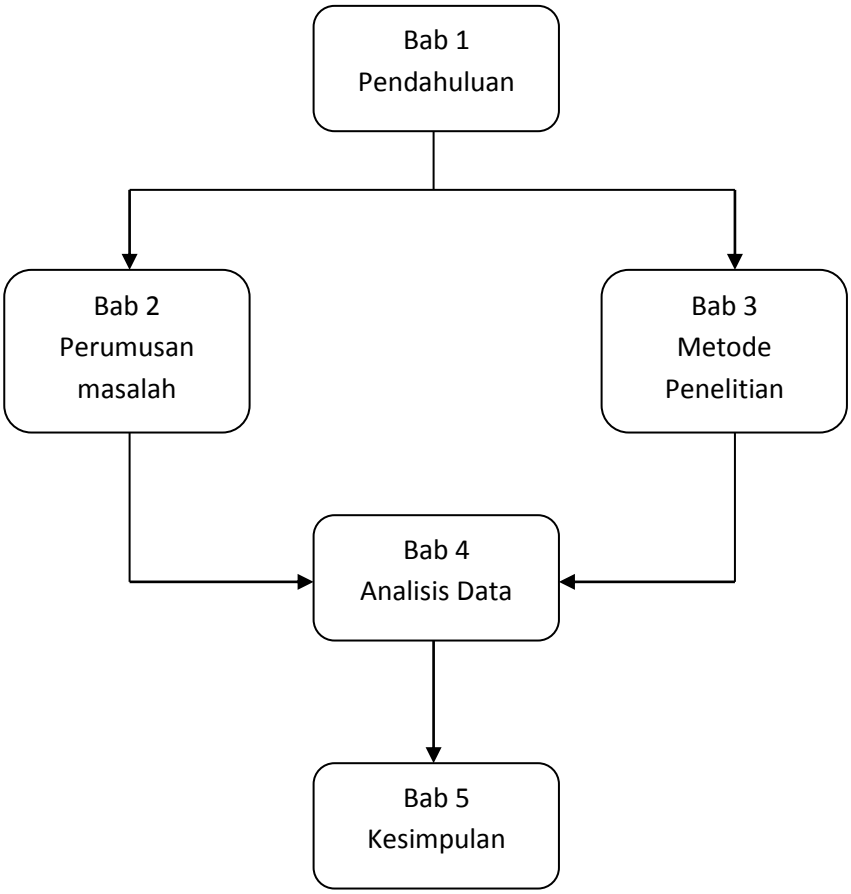
Bab II, berisi tentang kajian pustaka yang berisikan justifikasi terhadap model dan hipotesis yang diajukan, kerangka pemikiran teoritis dan pengembangan model, dimensionalisasi variable, hipotesis dan definisi operasional variable.

Bab III, berisi metode penelitian yang menjabarkan mengenai jenis dan sumber data, populasi, metode pengumpulan data dan teknik analisis yang dihunakan.

Bab IV, merupakan analisis data dimana akan dipaparkan gambaran umum obyek penelitian dan data deskriptif, proses dan hasil analisis, dan pengujian hipotesis.

Bab V, berisi kesimpulan dan implikasi kebijakan yaitu kesimpulan dan mengenai masing-masing hipotesis, kesimpulan mengenai masalah penelitian, implikasi pada teori manajemen, keterbatasan penelitian dan agenda penelitian mendatang.

Outline Tesis



Gambar 1.1 Outline Tesis

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa, bab ini merupakan dasar dalam penulisan tesis ini. Dalam bab ini telah disajikan latar belakang penelitian, perumusan masalah, serta tujuan dan kegunaan penelitian ini. atas dasar itulah, tesis ini dilanjutkan dengan uraian rinci pada bab-bab selanjutnya.