

***PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT WIRATANU PERSADA  
TAMA***

METODOLOGI PENELITIAN

Disusun oleh:

MAULIA AZZAHRA

1401140284



MANAJEMEN BISNIS TELEKOMUNIKASI INFORMATIKA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TELKOM

BANDUNG

2017

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL .....	i
DAFTAR ISI .....	ii
DAFTAR GAMBAR .....	iii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	1
1.1.1 Profil Perusahaan PT Wiratanu Persada Tama .....	1
1.1.2 Layanan PT Wiratanu Persada Tama .....	1
1.1.2.1 <i>Cash in Transit</i> .....	1
1.1.2.2 <i>Cash Processing Center</i> .....	1
1.1.2.3 <i>Cash Replenishment ATM</i> .....	2
1.1.2.4 <i>First Level Maintenance ATM</i> .....	2
1.1.2.5 <i>Cash Collecting/Cash Deposit Machine (CDM)</i> .....	2
1.1.2.6 <i>Cash Recycle Machine (CRM)</i> .....	2
1.1.3 Visi dan Misi PT Wiratanu Persada Tama .....	2
1.1.4 Nilai-nilai Perusahaan .....	2
1.1.5 Struktur Organisasi PT Wiratanu Persada Tama .....	3
1.1.6 Logo Perusahaan PT Wiratanu Persada Tama .....	3
1.2 Latar Belakang Penelitian .....	4
1.3 Perumusan Masalah .....	5
1.4 Pertanyaan Penelitian .....	5
1.5 Tujuan Penelitian .....	5
1.6 Manfaat Penelitian .....	5
1.7 Ruang Lingkup Penelitian .....	5
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>6</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 1.1 Struktur Organisasi PT Wiratanu Persada Tama .....	3
GAMBAR 1.2 Logo Perusahaan PT Wiratanu Persada Tama .....	3

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

#### 1.1.1 Profil Perusahaan PT Wiratanu Persada Tama

PT Wiratanu Persada Tama merupakan perusahaan swasta nasional bergerak di bidang jasa kawal angkut uang dan barang berharga. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2004 tepatnya pada tanggal 23 Maret. Sampai dengan periode Agustus 2016 PT Wiratanu Persada Tama telah beroperasi di 11 (sebelas) kota di Indonesia yaitu Jakarta, Bekasi, Bandung, Solo, Surabaya, Madiun, Malang, Pandaan, Madura, Sidoarjo, dan Palembang. Jasa yang diberikan oleh PT Wiratanu Persada Tama meliputi jasa pengantaran, pengambilan dan pendistribusian uang tunai, jasa penyimpanan uang tunai, jasa penyortiran dan penghitungan uang tunai, jasa pengisian *automated teller machine* (ATM), jasa pemeliharaan surat/barang berharga yang meliputi jasa pengangkutan, pemrosesan, penyimpanan dan pemeliharaan surat-surat dan barang-barang berharga.

Dalam menjalankan usahanya, PT Wiratanu Persada Tama telah memperoleh ijin sebagai Badan Usaha Jasa Kawal Angkut Uang dan Barang Berharga dari Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia (MABES POLRI). PT Wiratanu Persada Tama telah mengantisipasi layanan jasa pengamanan dan perlindungan dengan terus meningkatkan kualitas layanan secara loyal, konsisten dan profesional. Hal tersebut sebagai pencerminan dari kehendak luhur perusahaan untuk ikut berpartisipasi aktif di bidang pengamanan dengan dukungan POLRI yang menciptakan, memelihara dan meningkatkan keamanan serta ketertiban.

Saat ini PT Wiratanu Persada Tama juga menjadi anggota dari Asosiasi Perusahaan Jasa Angkutan Uang Tunai Indonesia (APJATIN) dan telah mengikuti kegiatan pelatihan *Training of Trainee* Pengelolaan Uang Rupiah dan manajemen pengelolaan uang rupiah pada tahun 2016 yang merupakan kerjasama Bank Indonesia dan APJATIN. (Bagian Sekretariat PT Wiratanu Persada Tama, 2017)

#### 1.1.2 Layanan PT Wiratanu Persada Tama

##### 1.1.2.1 *Cash in Transit*

Layanan untuk pengantaran/pengiriman (pengambilan ataupun penyetoran) uang dan barang berharga menggunakan kendaraan yang didesain secara khusus ke lokasi lain yang dilaksanakan oleh PT Wiratanu Persada Tama bersama-sama dengan Tenaga Organik Kepolisian.

##### 1.1.2.2 *Cash Processing Center*

Layanan pengelolaan, pemrosesan dan/atau penghitungan uang. Pemrosesan uang ini dilaksanakan dalam ruang *Cash Processing Center* (CPC) yang dilengkapi *security system* secara menyeluruh, sehingga menjamin tingkat proteksi keamanan secara maksimal. Seluruh proses CPC juga diawasi penuh selama 24 jam menggunakan kamera *Closed Circuit Television* (CCTV).

### **1.1.2.3 *Cash Replenishment ATM***

Layanan pengisian mesin ATM yang dilakukan secara terintegrasi selama 24 jam sehari sepanjang tahun untuk memastikan ATM beroperasi secara maksimal sehingga kebutuhan nasabah dapat terpenuhi.

### **1.1.2.4 *First Level Maintenance ATM***

Layanan pemeliharaan dan penanganan masalah mesin ATM yang dilakukan secara terintegrasi selama 24 jam sehari sepanjang tahun untuk memastikan ATM beroperasi secara maksimal.

### **1.1.2.5 *Cash Collecting/Cash Deposit Machine (CDM)***

Layanan pengambilan uang tunai dari dalam CDM dan proses penyetoran ke Kantor Cabang yang ditunjuk oleh pihak Bank. PT Wiratanu Persada Tama selalu menjaga kesiapan CDM untuk bertransaksi selama 24 jam sehari sepanjang tahun.

### **1.1.2.6 *Cash Recycle Machine (CRM)***

Layanan pengelolaan mesin transaksi tarikan tunai dan setoran tunai sekaligus dalam satu mesin yang sama.

## **1.1.3 Visi dan Misi PT Wiratanu Persada Tama**

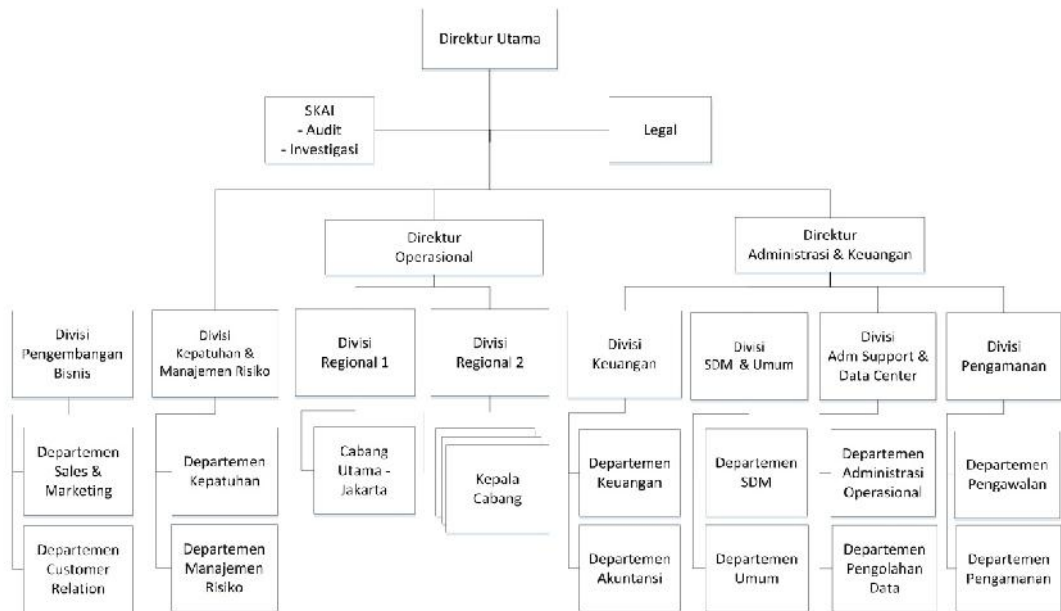
Visi dari PT Wiratanu Persada Tama adalah menjadi perusahaan yang unggul dan terpercaya sebagai mitra kerja usaha dalam jasa kawal angkut uang dan barang berharga di Indonesia. Misinya yaitu:

1. Perusahaan jasa dengan pelayanan optimal yang mengutamakan keamanan, kenyamanan dan kualitas;
2. Menjadi mitra usaha yang handal dan terpercaya;
3. Menciptakan peluang dan pertumbuhan untuk menjadi perusahaan yang terbaik;
4. Mengutamakan mutu dan pelayanan demi kepuasan pelanggan. (Bagian Sekretariat PT Wiratanu Persada Tama, 2017).

## **1.1.4 Nilai – nilai Perusahaan**

Nilai yang dianut oleh PT Wiratanu Persada Tama adalah Kejujuran, Kepercayaan, Kekeluargaan, Integritas, Kerja Keras, dan Kerjasama Tim. (Bagian Sekretariat PT Wiratanu Persada Tama, 2017).

### 1.1.5 Struktur Organisasi PT Wiratanu Persada Tama



Gambar 1.1 Struktur Organisasi PT Wiratanu Persada Tama

Sumber: *Bagian Sekretariat PT Wiratanu Persada Tama tahun 2017*

### 1.1.6 Logo Perusahaan PT Wiratanu Persada Tama



Gambar 1.2 Logo Perusahaan PT Wiratanu Persada Tama

Sumber: *Bagian Sekretariat PT Wiratanu Persada Tama tahun 2017*

Arti dari logo perusahaan PT Wiratanu Persada Tama adalah sebagai berikut:

- 1 Sinar matahari berwarna oranye melambangkan kehangatan dan kekeluargaan
- 2 Jumlah sembilan sinar matahari melambangkan sembilan orang pendiri PT Wiratanu Persada Tama
- 3 Tulisan WIRATAMA merupakan kependekan dari PT Wiratanu Persada Tama
- 4 Warna biru pada tulisan WIRATAMA melambangkan suatu kejernihan pikiran dan komunikasi dalam menjalankan perusahaan

- 5 Ombak berwarna biru dibawah tulisan melambangkan suatu kesinambungan dan keseimbangan dalam menjalankan perusahaan

## 1.2 Latar Belakang Penelitian

Setiap perusahaan sudah seharusnya memberikan produk dan menyediakan pelayanan yang terbaik kepada konsumennya. Dalam menyediakan pelayanan yang baik, dibutuhkan pula sumber daya manusia (SDM) yang baik sebagai pelaksana kegiatan di dalam perusahaan. Seperti yang dinyatakan oleh Winarno (2008:12) berikut ini:

*Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah perusahaan. Manusia memiliki kemampuan yang berbeda dengan sumber daya lainnya. Manusia adalah yang dapat menggerakkan sumber daya lain di dalam organisasi. Oleh karena itu perusahaan selalu berusaha agar sumber daya manusia yang dimilikinya memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan.*

Mengenai sejauh mana kontribusi SDM dalam mencapai keberhasilan organisasi, Sudarmanto (2009:5) mengatakan bahwa diperlukannya pengukuran kinerja. Kinerja dapat dipengaruhi oleh banyak faktor salah satunya adalah disiplin kerja (Hasibuan, 2004:33). Melalui disiplin kerja yang tinggi, perusahaan mengharapkan kinerja yang tinggi pula untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Kesadaran untuk mematuhi dan menaati norma yang berlaku di perusahaan harus dimiliki karyawan agar disiplin kerja dapat terlaksana dengan baik (Sutrisno, 2009:85).

PT Wiratanu Persada Tama merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa yang sedia melayani kliennya dengan loyal dan konsisten sehingga karyawan memiliki peran yang sangat penting di setiap kegiatan usahanya. Berdasarkan hasil wawancara terhadap Bapak Slamet Riyadi, Senior Manajer GA & SDM PT Wiratanu Persada Tama yang memaparkan bahwa masih kurangnya tingkat kesadaran karyawan mengenai kedisiplinan dalam hal jam kerja. Hal tersebut menjadi masalah karena adanya pula komplain dari klien PT Wiratanu Persada Tama mengenai pelayanan jasa yang kurang maksimal. Hasibuan (2009:194) mengatakan bahwa kedisiplinan dapat diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya. Sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan PT Wiratanu Persada Tama masih memiliki disiplin kerja yang rendah.

Rendahnya disiplin kerja karyawan dan adanya tuntutan mengenai pelayanan jasa dari klien PT Wiratanu Persada Tama mendasari pembuatan suatu kebijakan yang berlaku untuk seluruh karyawan mengenai jam kerja dengan sanksi denda keterlambatan. Uang yang didapat dari denda keterlambatan karyawan tidak digunakan untuk kepentingan perusahaan melainkan digunakan sebagai sumbangan Yayasan Yatim Piatu. *Internal Memorandum* PT Wiratanu Persada Tama mengenai denda keterlambatan yang mulai berlaku tanggal 30 Mei 2016 adalah sebagai berikut:

1. Terlambat 6 – 30 Menit : Rp 50.000,- (*lima puluh ribu rupiah*)
2. Terlambat 31 Menit – 1 Jam : Rp 75.000,- (*tujuh puluh lima ribu rupiah*)
3. Terlambat > 1 Jam : Rp 100.000,- (*seratus ribu rupiah*)

(Bagian GA & SDM PT Wiratanu Persada Tama, 2016)

Menurut Sidanti (2015:52) dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun” bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. PT Wiratanu Persada Tama berharap dengan adanya kebijakan tersebut sebagai upaya untuk meningkatkan disiplin kerja, seluruh karyawan dapat lebih tepat waktu sehingga senantiasa akan meningkatkan pula kinerja.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, peneliti ingin melakukan penelitian adakah pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan tersebut. Dengan demikian, penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Wiratanu Persada Tama”**.

### **1.3 Perumusan Masalah**

Disiplin kerja merupakan hal penting yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan di dalam perusahaan terlebih lagi dalam perusahaan jasa seperti PT Wiratanu Persada Tama. Menurut Hasibuan (2004:33) disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Pada PT Wiratanu Persada Tama terdapat masalah bahwa masih kurangnya tingkat kesadaran karyawan mengenai kedisiplinan dalam hal jam kerja yang jika mengacu pada teori akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Maka peneliti ingin mengetahui apakah disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Wiratanu Persada Tama.

### **1.4 Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka pertanyaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana disiplin kerja karyawan PT Wiratanu Persada Tama?
2. Bagaimana kinerja karyawan PT Wiratanu Persada Tama?
3. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Wiratanu Persada Tama?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja karyawan PT Wiratanu Persada Tama
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan PT Wiratanu Persada Tama
3. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Wiratanu Persada Tama

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah *pertama*, manfaat praktis, yaitu penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi organisasi dalam mengidentifikasi variabel yang dapat menjadi pengaruh terhadap kinerja karyawan khususnya disiplin kerja. Selain itu, diharapkan penelitian ini juga dapat menjadi referensi dalam meningkatkan kedisiplinan kerja pada perusahaan.

*Kedua*, manfaat akademis, yaitu penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai disiplin kerja dan kinerja karyawan serta dapat menjadi referensi bagi peneliti-peneliti lainnya dalam melakukan penelitian.

### **1.7 Ruang Lingkup Penelitian**

Lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel yang dipakai pada penelitian ini adalah kinerja karyawan dan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Wiratanu Persada Tama;
2. Lokasi penelitian dan pengambilan data hanya pada lingkup PT Wiratanu Persada Tama;
3. Penelitian pada PT Wiratanu Persada Tama dilakukan pada tahun 2017.



## DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Melayu S.P. (2004). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. (Cetakan Keempat). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- PT Wiratanu Persada Tama. (2016). *Internal Memorandum PT Wiratanu Persada Tama*. Jakarta: GA dan SDM PT Wiratanu Persada Tama.
- PT Wiratanu Persada Tama. (2017). *Profil Perusahaan PT Wiratanu Persada Tama*. Jakarta: Sekretariat PT Wiratanu Persada Tama.
- Sidanti, Heny. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA*, 9, 44-53. Diambil dari Lembaga Penelitian, Pengembangan, Pengabdian Masyarakat STIE – STMIK Asia Malang.
- Sudarmanto, SIP, MSi. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. (Cetakan Pertama). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tama, PT Wiratanu Persada. (2016). *About Us*, [online]. <http://wiratanupersadatama.com/> [3 Maret 2017].
- Tama, PT Wiratanu Persada. (2016). *Services*, [online]. <http://wiratanupersadatama.com/> [3 Maret 2017].
- Winarno, Jacinta. (2008). *Emotional Intelligence Sebagai Salah Satu Faktor Penunjang Prestasi Kerja*. 8(1), 12-19. Diambil dari Jurnal Manajemen.

LAMPIRAN

Studi Literatur (Jurnal Internasional)

No	Judul Penelitian	Penulis	Nama Jurnal	Perumusan Masalah	Metode Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	<i>Determinants of employee engagement and their impact on employee performance</i>	Anitha J.	<i>International Journal of Productivity and Performance Management, Vol. 63 Iss 3 pp. 308 - 323 (2014)</i>	1. Bagaimana mengidentifikasi berbagai faktor (kesejahteraan kerja, program kompensasi, hubungan tim dan rekan kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, kebijakan dan prosedur, pelatihan dan pengembangan karir) yang mempengaruhi <i>employee engagement</i> ? 2. Seberapa kuat dampak <i>employee engagement</i> terhadap kinerja karyawan?	Menggunakan <i>simple random sampling</i> untuk memilih karyawan dari tingkat manajerial menengah dan bawah dari organisasi dengan skala kecil, penyebaran kuesioner dan menggunakan regresi serta teknik <i>Structural Equation Modelling (SEM)</i> untuk memprediksi dan memperkirakan hubungan.	1. Variabel X: Berbagai faktor yaitu kesejahteraan kerja, program kompensasi, hubungan tim dan rekan kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, kebijakan dan prosedur, pelatihan dan pengembangan karir. Variabel Y: <i>Employee engagement</i> . 2. Variabel X: <i>Employee engagement</i> . Variabel Y: Kinerja karyawan.	1. Semua faktor yang diidentifikasi merupakan prediktor dari <i>employee engagement</i> dengan variabel lingkungan kerja dan hubungan tim dan rekan kerja memiliki pengaruh paling besar. 2. <i>Employee engagement</i> memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.	Menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel dependen penelitian.	Menggunakan variabel independen yang berbeda dan objek penelitian yang berbeda. Penelitian yang akan dilakukan menggunakan PT Wiratanu Persada Tama sebagai objek penelitian.
2.	<i>Impact of organizational culture on employees' job performance: An empirical study of software houses in Pakistan</i>	Fakhar Shahzad	<i>International Journal of Commerce and Management, Vol. 24 Iss 3 pp. 219 - 227 (2014)</i>	Bagaimana dampak dari budaya organisasi terhadap kinerja kerja karyawan untuk industri perangkat lunak di Pakistan?	Menggunakan statistik deskriptif, analisis regresi dan matriks korelasi.	Variabel X: Budaya organisasi dengan sub variabel partisipasi karyawan, inovasi dan pengambilan risiko, sistem penghargaan, keterbukaan komunikasi dan orientasi <i>customer service</i> .	Budaya organisasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja kerja karyawan dimana partisipasi karyawan adalah faktor yang paling penting untuk mencapai tujuan organisasi.	Menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel dependen penelitian.	Menggunakan variabel independen yang berbeda dan objek penelitian yang berbeda. Penelitian yang akan dilakukan menggunakan

(bersambung)

(sambungan)

No	Judul Penelitian	Penulis	Nama Jurnal	Perumusan Masalah	Metode Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
3.	<i>Relationship of budget participation conflict and job performance of South Korean managers</i>	Maria A. Leach-López, William W. Stammerjohan, Eunsoh Lee, Claire Allison Stammerjohan	<i>Cross Cultural Management, Vol. 22 Iss 4 pp. 608 - 629 (2015)</i>	Bagaimana pengaruh <i>budget participation conflict</i> (BPC) terhadap kinerja kerja dan efek mediasi dari kepuasan kerja dan masa kerja terhadap hubungan ini dalam pengaturan Korea Selatan?	Menggunakan data survey dan dianalisis menggunakan <i>path analysis</i> .	Variabel Y: Kinerja kerja karyawan Variabel X: BPC Variabel Y: Kinerja kerja Variabel <i>intervening</i> : Kepuasan kerja dan masa kerja	BPC tidak mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja kerja tetapi BPC mempengaruhi kinerja kerja secara tidak langsung melalui kepuasan kerja. Kepuasan kerja mempengaruhi masa kerja.	Menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel dependen penelitian.	Menggunakan variabel independen yang berbeda dan objek penelitian yang berbeda. Penelitian yang akan dilakukan menggunakan PT Wiratanu Persada Tama sebagai objek penelitian.
4.	<i>The interaction effect of job redesign and job satisfaction on employee performance</i>	Sumunta Siengthai dan Patarakhuan Pila-ngarm	<i>Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship, Vol. 4 Iss 2 pp. 162 - 180 (2016)</i>	Bagaimana pengaruh <i>job redesign</i> serta efek interaksi <i>job redesign</i> dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?	Menggunakan metode penelitian kualitatif untuk memvalidasi kuesioner yang dimodifikasi berdasarkan pada instrumen <i>job diagnostic survey</i> , dianalisis menggunakan analisis regresi berganda.	Variabel X: <i>Job redesign</i> dan kepuasan kerja Variabel Y: Kinerja karyawan	<i>Job redesign</i> secara signifikan berbanding terbalik terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja, efek interaksi antara <i>job redesign</i> dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja.	Menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel dependen penelitian.	Menggunakan variabel independen yang berbeda dan objek penelitian yang berbeda. Penelitian yang akan dilakukan menggunakan PT Wiratanu Persada Tama sebagai objek penelitian.

(bersambung)

(sambungan)

No	Judul Penelitian	Penulis	Nama Jurnal	Perumusan Masalah	Metode Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
5	<i>Investigating reverse causality between human resource management policies and organizational performance in small firms</i>	Anastasia A. Katou	<i>Management Research Review</i> , Vol. 35 Iss 2 pp. 134 - 156 (2012)	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Apakah kebijakan <i>human resource management</i> di perusahaan kecil memengaruhi kinerja organisasi melalui sikap karyawan (seperti kepuasan, komitmen, dan motivasi) dan perilaku karyawan (seperti absensi, <i>turnover</i>, dan perselisihan)?</li><li>2. Apakah ada <i>bilateral causality</i> antara kebijakan <i>human resource management</i> dan kinerja organisasi?</li><li>3. Bagaimana hubungan antara kebijakan <i>human resource management</i> dan kinerja organisasi dalam konteks Yunani?</li></ol>	Menggunakan model <i>structural equation</i> .		<ol style="list-style-type: none"><li>1. - Sikap karyawan sepenuhnya menengahi hubungan antara kebijakan <i>human resource management</i> dan perilaku karyawan.</li><li>- Perilaku karyawan sepenuhnya menengahi hubungan antara sikap karyawan dan kinerja organisasi.</li><li>- Sikap dan perilaku karyawan berturutan dan sepenuhnya menengahi hubungan antara kebijakan <i>human resource management</i> dan kinerja organisasi.</li><li>2. Kinerja organisasi memengaruhi adopsi kebijakan <i>human resource management</i>.</li></ol>	Menggunakan kinerja sebagai variabel dependen penelitian.	Menggunakan variabel independen yang berbeda dan objek penelitian yang berbeda. Penelitian yang akan dilakukan menggunakan PT Wiratanu Persada Tama sebagai objek penelitian.

(bersambung)

(sambungan)

No	Judul Penelitian	Penulis	Nama Jurnal	Perumusan Masalah	Metode Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
							3. Ada model kontingensi yang tergantung pada strategi bisnis dan faktor organisasi yang memengaruhi hubungan kinerja <i>human resource management</i> organisasi.		