

BAB I
PENDAHULUAN



Gambar 1. 1

Logo Telkom Indonesia

Sumber: HRD PT Telkom Japati Bandung

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

PT Telkom Indonesia adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dan jaringan telekomunikasi di Indonesia. PT Telkom Indonesia (Persero) resmi berdiri dan beroperasi pada tahun 1884. PT Telkom pada awalnya merupakan bagian dari *Post en Telegraafdienst*, sebuah perusahaan yang didirikan oleh pemerintah Belanda yang menyediakan layanan pos dan telegraf. Pada tahun 1991, status perusahaan berubah menjadi perusahaan saham gabungan nasional (Persero). Sebagai penyedia layanan, PT Telkom berkomitmen untuk terus melakukan inovasi produk dan layanan di luar telekomunikasi. PT Telkom menciptakan produk dan layanan yang dapat mengantisipasi pesatnya perkembangan konten dan perangkat, baik itu *smartphone*, *personal computer* (PC), maupun tablet. Selain itu, inovasi PT Telkom juga dikembangkan dengan menggabungkan *voice*, layanan data melalui Internet dan IPTV menjadi satu paket yang disebut *Triple Play*. Produk dan layanan yang inovatif ini sangat berbeda dengan kompetitor lainnya sehingga dapat memberikan keuntungan bagi PT Telkom dalam hal *time to market* dan status perusahaan yang dihormati di tahun-tahun mendatang.

PT Telkom Indonesia Tbk adalah perusahaan teknologi yang menyediakan layanan dan jaringan telekomunikasi terlengkap di Indonesia. PT Telkom Tbk mengakui sebagai perusahaan telekomunikasi terbesar di Indonesia, dengan jumlah pelanggan telepon tetap sebanyak 15 juta dan pelanggan telepon seluler sebanyak 104 juta. PT Telkom Tbk merupakan salah satu perusahaan milik BUMN memiliki saham sebanyak 52,09 % saat ini dimiliki oleh Pemerintah Indonesia, dan 47,91% dimiliki oleh publik. PT Telkom Tbk juga menjadi pemegang saham mayoritas di 13 anak perusahaan, seperti PT Telekomunikasi Seluler (Telkomsel), PT Telkom Akses, PT Multimedia



Nusantara (TelkomMetra), PT PINS Indonesia (PINS).

Gambar 1. 2

Lokasi PT Telkom Japati Bandung

Sumber: Google Maps

- Telekomunikasi
Telekomunikasi merupakan bagian bisnis legacy Telkom. Sebagai simbol bisnis perusahaan, Telkom menyediakan layanan sambungan telepon kabel tidak bergerak Plain Ordinary Telephone Service (POTS), telepon nirkabel tidak bergerak, layanan komunikasi data, broadband, satelit, penyewaan jaringan serta interkoneksi, serta telepon seluler yang disediakan Telkomsel. Layanan telekomunikasi Telkom sudah menyebar ke bermacam jenis pasar dari konsumen individu sampai usaha kecil dan menengah (UKM).

- Informasi
Telkom juga mengembangkan layanan informasi di bidang New Economy Business(NEB). Layanan ini mempunyai ciri-ciri layanan terintegrasi guna memudahkan pekerjaan serta transaksi, meliputi Value Added Services (VAS) dan Managed Application/IT Outsourcing (ITO), e-Payment dan IT enabler Services (ITeS).
- Media
Telkom mengembangkan media sebagai salah satu model bisnis yang juga bagian dari NEB. Layanan ini menyediakan Free To Air (FTA) dan Pay TV untuk gaya hidup digital yang modem.
- Edutainment
Salah satu layanan unggulan pada model bisnis NEB Telkom ialah edutainment yang menjadikan anak muda sebagai target segmen pasar. Telkom menyediakan bermacam layanan semisal Ring Back Tone (RBT), SMS Content, portal, serta lainnya.
- Servis
Model bisnis Telkom yang mempunyai orientasi pada konsumen ialah services. Ini selaras dengan Customer Portfolio Telkom pada pengguna Personal, consumer/Home, SME, Enterprise, Wholesale, dan Internasional. Berikut adalah beberapa layanan telekomunikasi Telkom: Telepon, data, dan Internet Sebagai perusahaan BUMN terbesar di Indonesia, PT Telkom Indonesia memiliki total 24.071 karyawan pada tahun 2020 dan memiliki 7 wilayah antara lain:
 1. Divisi Regional I, SUMATERA, berkedudukan kantor di Medan, dipimpin oleh seorang Executive General Manager (EGM) Divisi Regional I, yang secara teritori menangani pelanggan-pelanggan pulau Sumatera.
 2. Divisi Regional II, JABODETABES, berkedudukan kantor di Jakarta, dipimpin oleh seorang Executive General Manager (EGM) Divisi

- Regional II, yang secara teritori menangani pelanggan-pelanggan wilayah Jabodetabes.
3. Divisi Regional III, JAWA BARAT, berkedudukan kantor di Bandung, dipimpin oleh seorang Executive General Manager (EGM) Divisi Regional III, yang secara teritori menangani pelanggan-pelanggan wilayah Jawa Barat.
 4. Divisi Regional IV, JATENG & DIY, berkedudukan kantor di Semarang, dipimpin oleh seorang Executive General Manager (EGM) Divisi Regional IV, yang secara teritori menangani pelanggan-pelanggan wilayah Jateng & DIY.
 5. Divisi regional V, JATIM, berkedudukan kantor di Surabaya, dipimpin oleh seorang Executive General Manager (EGM) Divisi Regional V, yang secara teritori menangani pelanggan-pelanggan wilayah Jawa Timur, Bali, NTB serta NTT.
 6. Divisi Regional VI, Kalimantan, berkedudukan kantor di Balikpapan, dipimpin oleh seorang Executive General Manager (EGM) Divisi Regional VI, yang secara teritori menangani pelanggan-pelanggan wilayah Kalimantan.
 7. Divisi Regional VII, KAWASAN TIMUR INDONESIA, berkedudukan kantor di Makasar, dipimpin oleh seorang Executive General Manager (EGM) Divisi Regional VII, yang secara teritori menangani pelanggan-pelanggan wilayah Pulau Sulawesi, Papua dan Maluku.

1.1.1 Visi dan Misi

Visi : “Menjadi digital telco pilihan utama untuk memajukan”

Misi :

- Mempercepat pembangunan infrastruktur dan platform digital pintar yang berkelanjutan, ekonomis dan mudah diakses.
- Menjadi talenta digital yang hebat untuk membantu dan mendorong kemampuan digital dan adopsi digital negara.

- Membangun ekosistem digital untuk memberikan pengalaman digital terbaik kepada pelanggan.

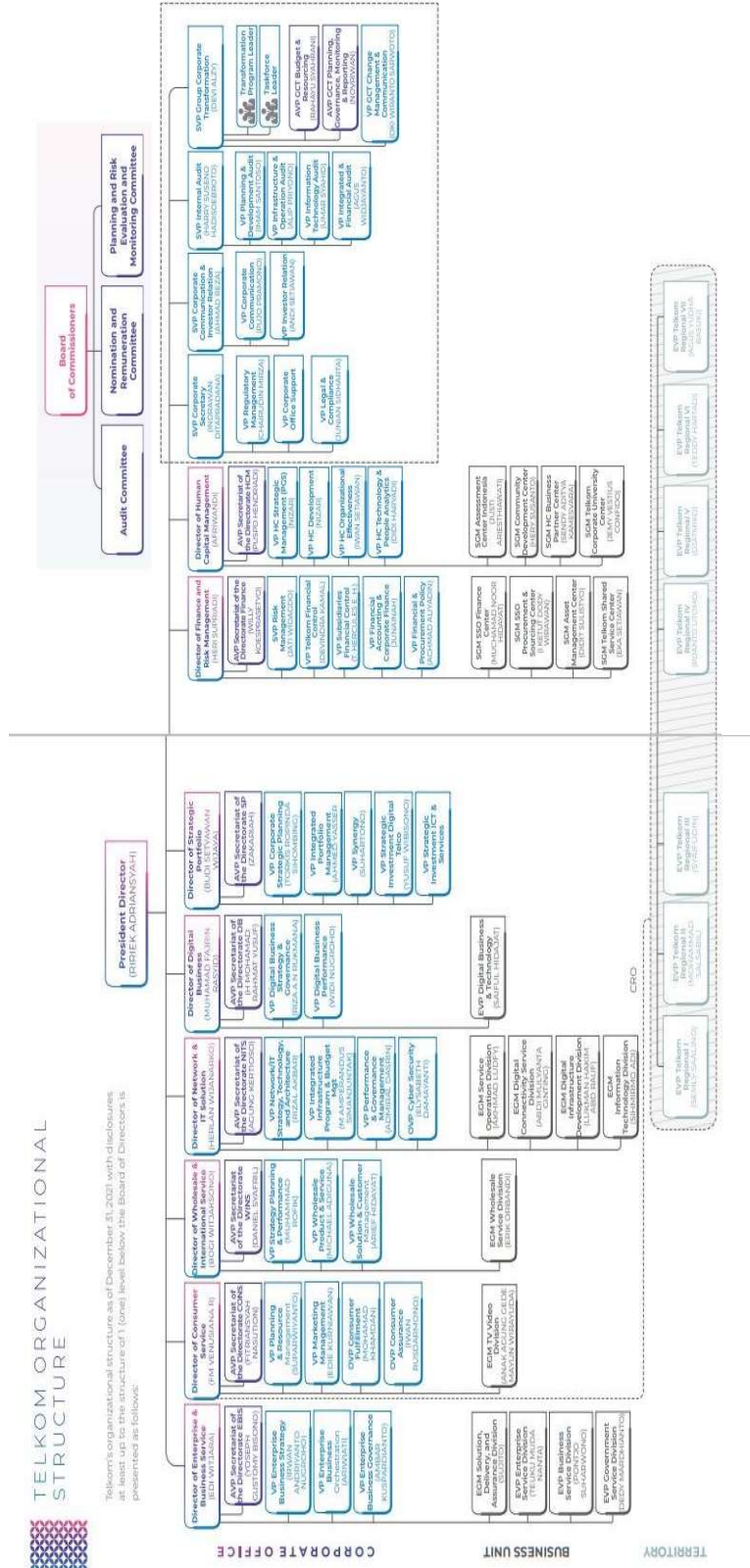
1.1.2 Tujuan Perusahaan

Tentang tujuan PT. Telekomunikasi Indonesia yaitu pembangunan, pengembangan dan penyelenggaraan telekomunikasi untuk masyarakat dalam negeri. untuk meningkatkan kelancaran hubungan antar masyarakat, mendukung kemajuan pembangunan negara. Untuk mencapai tujuan tersebut, PT. Telekomunikasi Indonesia melakukan beberapa kegiatan antara lain:

- a) Merancang, mendukung, menyediakan, memiliki, mengembangkan, kemudian mengoperasikan dan memelihara sarana dan prasarana telekomunikasi untuk mendukung penyelenggaraan jasa telekomunikasi.
- b) Peningkatan kapasitas layanan dan infrastruktur telekomunikasi bertujuan untuk meningkatkan layanan kepada masyarakat luas.
- c) melakukan kegiatan lain atau kegiatan komersial yang ditujukan untuk penggunaan dan pengembangan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. termasuk pengembangan sumber daya manusia, pemanfaatan aset, fasilitas sistem informasi, fasilitas pelatihan dan pendidikan, fasilitas pemeliharaan dan perbaikan.
- d) Melakukan tindakan-tindakan yang diwajibkan oleh PT Telekomunikasi Indonesia, bekerja sama dengan pihak lain untuk mendirikan atau melaksanakan suatu perusahaan. PT. Telekomunikasi Indonesia, turut serta dalam perusahaan atau badan usaha baik sendiri maupun bersama-sama dengan pihak lain. Kerja sama ini termasuk kerja sama internasional sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

TELKOM ORGANIZATIONAL STRUCTURE

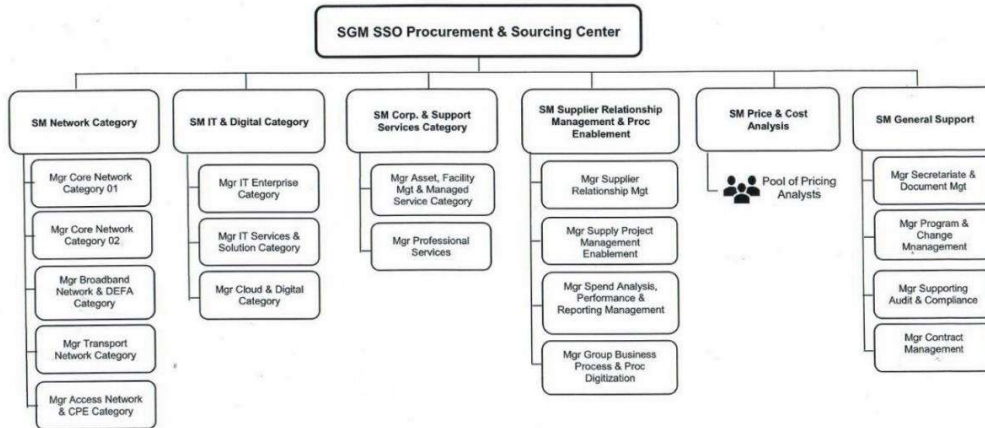
Telkom's organizational structure as of December 31, 2023 with disclosures at least up to the structure of 1 (one) level below the Board of Directors is presented as follows:



Gambar 1.3
Struktur Organisasi PT Telkom Indonesia
Sumber: HRD PT Telkom Japati Bandung

1.1.3 Unit SSOP Telkom Japati Bandung

Berikut merupakan struktur organisasi pada unit SSO *Procurement and Sourcing Center*:

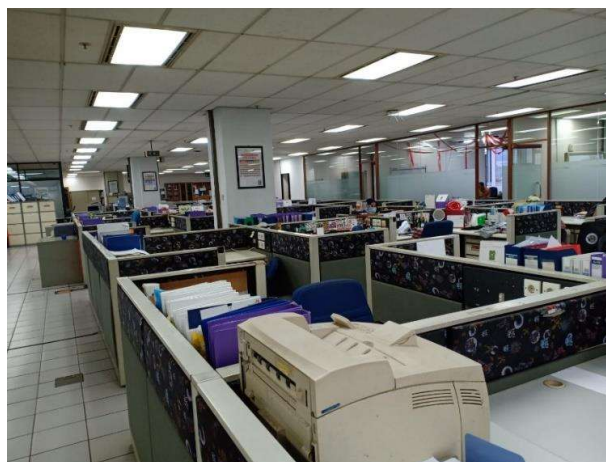


Gambar 1. 4

Struktur Organisasi SSOP

Sumber: HRD PT Telkom Japati Bandung

Dalam penelitian ini penulis memilih unit SSOP PT Telekomunikasi Japati Bandung sebagai objek penelitian karena sebelumnya telah melakukan pra penelitian pada unit tersebut dan peneliti menemukan sebuah permasalahan melalui wawancara yang dilakukan dengan salah satu karyawan mengenai kreativitas kerja karyawan. SSO *Procurement and sourcing Center* merupakan unit yang berada di bawah naungan direktorat keuangan serta berperan sebagai unit yang mengelola prosedur *supply management* serta efektivitas dan efisiensi pengelolaan pengadaan disebuah perusahaan. Pengadaan secara khusus mengacu pada proses kegiatan barang/jasa pada suatu instansi pemerintah yang pelaksanaannya berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pengadaan barang/jasa bagi suatu perusahaan merupakan bagian penting dalam menjaga kelangsungan hidup perusahaan di masa yang akan datang.



Gambar 1.5
Ruang Kerja Unit SSOP PT
Telkom Japati Bandung

Sumber: HRD PT Telkom Japati Bandung

Menurut Cahyani, (2022) pengadaan barang dan jasa yakni perolehan barang, jasa dan pekerjaan perusahaan dengan cara dan waktu tertentu, yang menghasilkan nilai terbaik bagi perusahaan. Jumarni Fithri et al., (2018), menyatakan bahwa: “Pengadaan atau *procurement* adalah kegiatan untuk mendapatkan barang atau jasa secara transparan, efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan dan keinginan penggunanya.”

Menurut Pasal 1 ayat 1 Peraturan Presiden No. 54 Tahun 2010 sebagaimana diubah terakhir dengan Peraturan Presiden No. 70 Tahun 2012 tentang Pengadaan Barang/jasa Pemerintah disebutkan bahwa: “Pengadaan Barang/jasa adalah kegiatan untuk memperoleh barang/jasa oleh Kementerian/Lembaga/Satuan kerja perangkat daerah/institusi (K/L/SKPD/I) yang prosesnya dimulai dari perencanaan kebutuhan sampai diselesaikan seluruh kegiatan untuk memperoleh Barang/jasa.”

Kreativitas merupakan keahlian dalam menciptakan kebaruan serta sanggup menanggulangi permasalahan dengan metode yang gemilang. Dalam kreativitas inilah individu seorang senantiasa beranggapan positif guna menciptakan perihal yang baru dan orisinal dengan menghasilkan sistem serta

produk. Melalui hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan Bapak Harjono selaku Mgr. Program & *Change Mgt* pada unit *SSO Procurement and sourcing Center*. Lingkungan kerja sangat berpengaruh serta berperan penting dalam meningkatkan kreativitas kerja karyawan serta produktivitas pada unit *SSO Procurement and sourcing Center* PT Telkom Japati Bandung dalam melakukan kegiatan kontrak kerja dengan mitra yang bekerja sama dengan PT Telekomunikasi Indonesia dalam melakukan proses pengadaan.

1.2 Latar Belakang

Persaingan pada sebuah industri menuntut suatu organisasi atau perusahaan untuk mengembangkan pegawainya agar mampu membantu perusahaan mewujudkan visi dan misinya. Menurut Suryani et al. (2018), kreativitas terkait dalam mengembangkan ide-ide baru dan berpotensi, meskipun karyawan dapat berbagi ide sukses dengan karyawan yang lain, ide yang baik akan diimplementasikan dalam sebuah organisasi atau tingkat unit untuk menjadi bahan pertimbangan sebagai sebuah inovasi bagi sebuah perusahaan. Berbagai faktor yang dapat membuat suatu perusahaan atau organisasi mampu meningkatkan kreativitas profesional seorang karyawan, salah satunya adalah lingkungan kerja.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia (SDM) yang baik tentunya akan menghasilkan proses produksi yang baik untuk kelangsungan hidup sebuah organisasi. Menurut Indiyati & Rahmatika, (2022). Sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian strategis perusahaan, di mana pegawai memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas yang dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya. Kreativitas profesional seorang pegawai bukan hanya prestasi yang diberikan kepada perusahaan, tetapi solusi inovatif atau inovasi yang ditawarkan kepada perusahaan dengan tujuan meningkatkan dan mencapai tujuan perusahaan. dengan mengembangkan kreativitas pegawai dalam bekerja, pegawai dapat dengan mudah menemukan dan menciptakan hal-hal baru yang inovatif dan produktif dalam bekerja.

Menurut Suwondo & Sutanto, (2020). lingkungan kerja ialah seperangkat alat kerja yang berada dalam sebuah perusahaan yang akan digunakan pada saat karyawan melakukan pekerjaan. Metode kerja dan organisasi kerja baik secara individu maupun kelompok. Setiap bisnis memiliki masalah umum yang mencakup masalah keselamatan, kesehatan dan kenyamanan seperti kondisi ruangan yang tidak nyaman, sirkulasi udara yang tidak efisien dan lingkungan kerja yang buruk. Karyawan yang bekerja pada lingkungan yang tidak nyaman akan menurunkan kreativitas karyawan dan melemahkan

produktivitas dan tujuan perusahaan. Lingkungan kerja dalam sebuah organisasi sangat berpengaruh serta berperan penting dalam kreativitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman akan memberikan rasa tenang bagi karyawan dalam bekerja. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja yang tidak mendukung seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan dapat mengurangi produktivitas perusahaan dan efisiensi karyawan tersebut.

Menurut Ashyar & Hariyadi, (2016). Kreativitas dapat membantu seseorang menjelaskan dan menggambarkan konsep abstrak, yang meliputi keterampilan seperti rasa ingin tahu, kecerdikan, penemuan, eksplorasi, mencari kepastian, dan antusiasme. Kreativitas karyawan yang baik berdampak besar pada kinerja karyawan dan perusahaan. Kreativitas kerja karyawan juga sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. apabila kreativitas kerja karyawan tinggi maka kinerja perusahaan juga tinggi. Sebaliknya, jika kreativitas kerja seorang karyawan rendah maka akan melemahkan produktivitas kerja karyawan dan tujuan perusahaan. Lingkungan kerja perusahaan sangat mempengaruhi kreativitas karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung secara otomatis meningkatkan kreativitas kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut survei yang dilakukan oleh penulis melalui Bapak Harjono selaku Mgr. Program & *Change Mgt* pada unit *SSO Procurement and sourcing Center* terdapat beberapa permasalahan yang dihadapi oleh karyawan di unit *SSO Procurement and sourcing Center*, tentang larangan melakukan kegiatan kreativitas yang tidak boleh dilakukan dalam proses pengadaan pada unit *SSOP* diantaranya adalah larangan melakukan kreativitas pada saat menjalin kontrak dengan mitra yang bersangkutan dan larangan melakukan kreativitas pada saat proses pengadaan. Kedua hal tersebut dilarang oleh pemerintah karena sudah ditetapkan dan tertulis dalam undang-undang. Hal selanjutnya adalah terjadinya perubahan struktur organisasi yang dilakukan secara terus menerus oleh unit *SSO Procurement and Sourcing Center* sehingga menuntut karyawan untuk terus melakukan

transformasi dan inovasi terhadap struktur organisasi unit SSO *Procurement and Sourcing Center*.

Pada *strategy sourcing*, terdapat banyak kegiatan atau aktivitas baru yang dilakukan oleh unit SSOP tanpa adanya pedoman pendukung sehingga mengakibatkan pelaksanaan *strategy sourcing* sulit untuk diikuti oleh karyawan unit tersebut dan terakhir adalah terjadinya penurunan *expert* pada *principal component analysis* (PCA) sehingga menurunkan motivasi kerja terhadap karyawan unit SSO *Procurement and Sourcing Center*.

Selain lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif untuk mendukung proses pengadaan yang berlangsung pada unit SSO *Procurement and sourcing Center* PT Telkom Japati Bandung, unit SSOP melakukan kreativitas kerja karyawan dalam bentuk memfasilitasi pegawai dengan cara menciptakan dan merancang *software* atau aplikasi. Di era digitalisasi saat ini teknologi sangat penting dalam mempermudah dan mempercepat pekerjaan agar lebih praktis untuk membantu menyelesaikan pekerjaan. dengan menciptakan aplikasi tersebut untuk proses pengadaan barang dan jasa serta melakukan kontrak dengan mitra kerja PT Telkom dengan waktu yang cepat dan praktis tanpa mengubah pedoman atau undang-undang pemerintahan tentang pengadaan yang telah ditetapkan oleh pemerintahan dan dapat meningkatkan kreativitas kerja serta meningkatkan pendapatan atau keuntungan bagi perusahaan. Dalam melakukan proses pengadaan barang dan jasa adapun beberapa aplikasi pendukung yang diciptakan oleh karyawan unit SSOP PT Telkom Japati Bandung diantaranya sebagai berikut:

- SMILE
- SMAP
- Pendaftaran Mitra
- Proses Audit
- Tandatangan Digital
- Contract

Faktor-faktor yang mempengaruhi kreativitas kerja sebuah karyawan, Amalia (2020) mengemukakan dua faktor penting dalam kreativitas kerja yaitu :

Tabel 1. 1
Faktor yang mempengaruhi kreativitas

Faktor yang mempengaruhi kreativitas	Ulasan
Dorongan dari lingkungan	faktor yang mempengaruhi kreativitas berupa sebuah kemampuan dalam berpikir dan sifat kepribadian yang berinteraksi dengan lingkungan. Faktor kemampuan berpikir di antaranya adalah kecerdasan (inteligensi) serta memperkaya bahan berpikir berupa pengalaman, ketrampilan.

Sumber: Amalia, (2020)

1.3 Perumusan Masalah

Kreativitas kerja karyawan merupakan suatu kemampuan yang penting untuk dimiliki oleh setiap karyawan. Dengan adanya kreativitas kerja, karyawan dapat mampu memberikan ide-ide baru dan inovatif dalam menyelesaikan sebuah permasalahan dan juga mampu memberikan suatu masukan pemikiran bagi sebuah perusahaan dalam membuat sebuah keputusan Cheung & Wong, (2011). Dalam perekonomian suatu negara, teknologi informasi mulai dirasa mempunyai peran yang penting dalam kreativitas di sebuah perusahaan, dengan berkembangnya teknologi informasi, kreativitas perusahaan mulai memperlihatkan perubahan yang cukup signifikan. Banyak hal yang dirasa berbeda dan berubah dibandingkan dengan cara yang berkembang sebelumnya. Saat sekarang ini jarak dan waktu bukanlah sebagai masalah yang berarti untuk mendukung kreativitas seseorang, berbagai aplikasi tercipta untuk memfasilitasinya. kreativitas suatu perusahaan dapat dilihat dari perkembangan teknologi informasi dan komunikasi di perusahaan tersebut. Semakin tinggi perkembangan teknologi informasi maka semakin tinggi pula kreativitas yang diperoleh. kemajuan teknologi saat ini memberikan banyak kemudahan, serta sebagai cara baru dalam melakukan kreativitas dalam bekerja. Khusus dalam bidang pengadaan

barang dan jasa di sebuah perusahaan sudah menikmati banyak manfaat yang dibawa oleh kemajuan teknologi. dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian mengenai kreativitas kerja di unit SSOP PT Telkom Japati Bandung, mengingat bahwa PT Telekomunikasi Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang komunikasi dan informasi yang menuntut dan mengharuskan seluruh karyawannya agar dapat berkreaitivitas dan berinovasi dalam bekerja demi meningkatkan keuntungan bagi perusahaan dan pegawainya.

Lingkungan kerja yang nyaman serta kondusif menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung kreativitas kerja karyawan Wardani et al.,(2020). Menurut survei yang dilakukan oleh penulis terhadap unit SSOP, lingkungan kerja yang disediakan oleh PT Telekomunikasi Indonesia sudah sangat mendukung karyawan dalam melakukan segala aktivitas pekerjaan serta mendukung karyawan dalam mengembangkan kreativitas kerja yang dapat dilakukan oleh karyawan unit SSO *Procurement and sourcing Center*. Nabawi, (2019) Lingkungan kerja perusahaan sangat berperan penting bagi sebuah organisasi walaupun pekerjaan tersebut tidak melakukan proses produksi di perusahaan, tetapi faktor ini penting dan berdampak besar, banyak perusahaan merasakan hal yang sama Faktor ini saat ini kurang mendapat perhatian. Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung kepada karyawan yang lingkungan kerjanya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Di sisi lain, lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mempengaruhi efisiensi. Lingkungan kerja juga berperan dalam komitmen organisasi ketika karyawan tidak melakukannya betah bekerja di lingkungan yang tidak mendukung.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Sanny et al., (2011) yang menyatakan bahwa kreativitas kerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Selain itu juga penelitian yang dilakukan oleh Widhiastana et al., (2017) dan Marcus et al., (2022) yang sama-sama menunjukkan bahwa kreativitas kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

Penulis mengusulkan untuk mempelajari pengaruh lingkungan kerja terhadap kreativitas kerja karyawan yang berada pada unit SSOP, Telkom Japati Bandung.

Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimana lingkungan kerja fisik dan non-fisik di Unit SSOP Telkom Japati Bandung?
2. Bagaimana kreativitas kerja karyawan di Unit SSOP Telkom Japati Bandung?
3. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja fisik dan non-fisik terhadap Kreativitas Kerja Karyawan pada Unit SSOP Telkom Japati Bandung secara parsial dan secara simultan?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian diatas, adapun tujuan dari penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja karyawan pada Unit SSOP di Kantor Telkom Japati Bandung
2. Untuk mengetahui bagaimana kreativitas kerja karyawan pada Unit SSOP di Kantor Telkom Japati Bandung
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh hubungan antara lingkungan kerja karyawan terhadap kreativitas kerja karyawan pada Unit SSOP di Kantor Telkom Japati Bandung.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Pihak Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sarana informasi kepada pihak perusahaan sebagai bentuk sebuah gagasan pemikiran dan sebagai bahan pertimbangan atas permasalahan yang diteliti pada sebuah perusahaan serta sebagai sarana untuk penelitian terhadap kreativitas karyawan sehingga perusahaan mampu menerima hasil yang lebih optimal dengan membuat lingkungan kerja seideal dan senyaman mungkin dalam membantu pekerja menjadi lebih kreatif dalam bekerja.

1.6.2 Bagi Pihak Akademis

penelitian ini diharapkan mampu dijadikan sebagai sarana dan wadah pembelajaran serta dijadikan sebagai sumber referensi tambahan bagi peneliti selanjutnya. Terkhusus dalam bidang manajemen bisnis telekomunikasi dan informatika mengenai sumber daya manusia yang dapat dijadikan sebagai ilmu pengetahuan tentang lingkungan kerja dan kreativitas kerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Penelitian ini diharapkan mampu dijadikan sebagai sarana untuk memberikan gambaran rinci mengenai penelitian lingkungan kerja terhadap kreatif kerja karyawan, disusun secara sistematika yang berisi mengenai informasi materi yang akan dibahas pada setiap bab. Adapun sistematika yang akan ditulis pada penelitian ini sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab I membahas mengenai tentang pendahuluan, profil perusahaan, latar belakang dari masalah mengenai lingkungan kerja dan kreatif kerja karyawan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab II membahas mengenai tentang beberapa teori yang berhubungan dengan topik yang akan diteliti yaitu teori lingkungan kerja dan kreatif kerja karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab III membahas mengenai metode penelitian apa yang dipakai pada penelitian ini.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab IV membahas mengenai hasil dan juga pembahasan dari penelitian ini.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab V membahas mengenai kesimpulan dari hasil penelitian ini dan juga saran yang akan diberikan penulis berdasarkan hasil yang dicapai dalam penelitian ini.