

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Umum PT PLN (Persero)

Perusahaan Listrik Negara (disingkat PLN) atau nama resminya adalah PT PLN (Persero) adalah sebuah perusahaan BUMN yang mengelola semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. Ketenagalistrikan di Indonesia dimulai pada akhir abad ke-19, ketika beberapa perusahaan Belanda mendirikan pembangkitan tenaga listrik untuk keperluan sendiri. Perusahaan tenaga listrik untuk kepentingan umum dimulai sejak perusahaan swasta Belanda N.V. NIGM memperluas usahanya di bidang tenaga listrik, yang semula hanya bergerak di bidang gas. Kemudian meluas dengan berdirinya perusahaan swasta lainnya.

Unit PT PLN (Persero) dibagi dalam beberapa wilayah untuk mengelola pembangkitan, penyaluran (transmisi) dan pengaturan beban dan distribusi kepada pelanggan. Namun khusus untuk kawasan dengan listrik terinterkoneksi Jawa - Bali bagian unit-unit dibagi tersendiri, untuk pembangkitan tersendiri, penyaluran (transmisi) tersendiri, pengaturan beban tersendiri dan distribusi tersendiri. Khusus untuk pembangkitan listrik kebanyakan pembangkitan listrik di Indonesia dipasok oleh perusahaan swasta walaupun ada beberapa milik PLN. Untuk transmisi Sumatera ada unit induk PLN P3B Sumatera, namun untuk urusan distribusi masih berada di unit induk wilayah.

1.1.2 Visi, Misi dan Nilai PT PLN (Persero)

Berikut merupakan Visi, Misi dan Motto PT PLN (Persero)

a. Visi PT PLN (Persero)

Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi menjadi perusahaan listrik terkemuka se-Asia Tenggara dan #1 pilihan pelanggan untuk solusi energi.

b. Misi PT PLN (Persero)

- 1) Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- 2) Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.

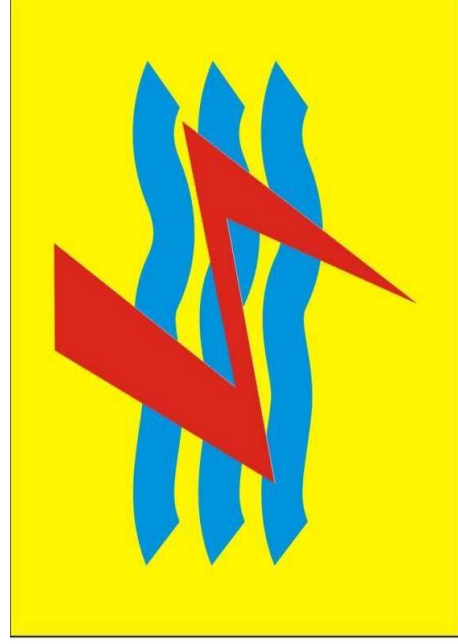
3) Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

c. Motto

Listrik untuk kehidupan yang lebih baik.

1.1.3 Logo PT PLN (Persero)

Berikut terlampir logo PT PLN (Persero)



PT. PLN (PERSERO)

Gambar 1. 1 LOGO PT PLN (PERSERO)

Sumber: PT. PLN (Persero), 2022

Berikut Makna dasar lambang PT PLN (Persero)

a. Bidang persegi panjang kuning vertikal

Persegi panjang berwarna kuning memiliki makna bahwa PT PLN (Persero) merupakan sebuah wadah yang terorganisir dengan sempurna. Kuning sebagai warna dipilih untuk melambangkan semangat yang menyala-nyala dari setiap insan yang berkarya di perusahaan ini.

b. Petir atau kilat

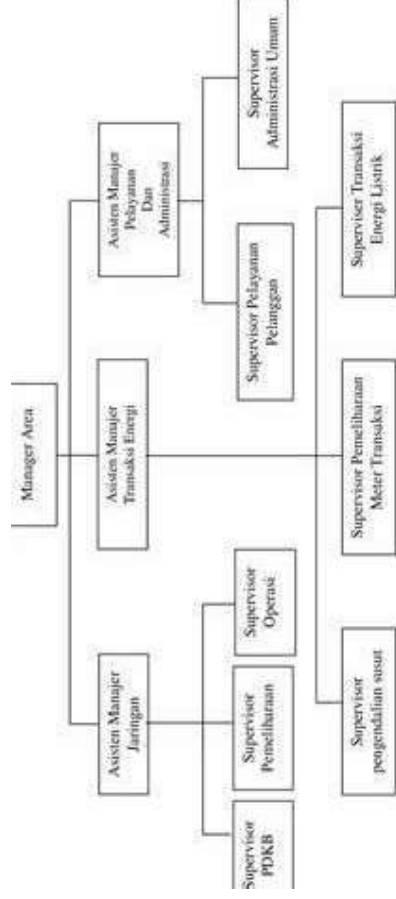
Petir atau kilat yang terdapat pada logo mengandung makna sebagai produk jasa utama yang dihasilkan oleh perusahaan. Selain itu, petir sekaligus mengartikan kinerja cepat dan tepat para insan PT PLN (Persero) dalam memberikan pelayanan serta solusi terbaik bagi pelanggannya. Warna kilat merah, melambangkan kedewasaan PLN sebagai Perusahaan listrik pertama di Indonesia dan gerak laju perusahaan yang dinamis bersama insan yang terlibat didalam perusahaan. Selain itu, merah dalam logo kilat juga memiliki makna keberanian untuk menghadapi tantangan perkembangan zaman.

c. Tiga Gelombang

Tiga gelombang yang terdapat pada logo merupakan gaya rambat energi listrik yang mengalir untuk menggambarkan tiga bidang usaha utama PLN yaitu, pembangkitan, penyaluran dan distribusi yang selalu berjalan beriringan dengan kerja keras insan PLN guna selalu memberikan pelayanan terbaik bagi pelanggan. Warna biru dalam logo ini melambangkan kehandalan insan-insan PLN dalam memberikan pelayanan yang terbaik untuk semua pelanggan.

1.1.4 Struktur Organisasi PT PLN (Persero)

Berikut terlampir struktur organisasi PT PLN Persero



Gambar 1. 2 STRUKTUR ORGANISASI PT. PLN (PERSERO)

Sumber: PT. PLN (Persero), 2022

Berikut merupakan uraian tugas PT PLN (Persero).

- a. Manager Area
 - 1) Membuat keputusan teknis
 - 2) Menandatangani surat keluar, SPJBTL, SPK, surat perjanjian kontrak kewenangnya.
 - 3) Menetapkan target kinerja unit asuhannya.
 - 4) Menandatangani surat berharga cekBG.
 - 5) Merumuskan kebijakan strategi.
- b. Asisten Manajer Jaringan
 - 1) Membagi tugas dan memberi arahan kepada bawahan dalam pelaksanaan tugas.

2) Mengusulkan rencana pengembangan sistem operasi distribusi untuk mengoptimalkan beban dan jaringan efisiensi distribusi.

3) Melakukan pengendalian atas tercapainya efisiensi operasi dan pemeliharaan jaringan distribusi *respon time, recovery time* dan jumlah gangguan.

c. Asisten Manajer Transaksi Energi

1) Membagi tugas dan memberi arahan kepada bawahan dalam pelaksanaan tugas.

2) Melakukan analisa dan evaluasi energi.

3) Menangani akurasi transaksi energi listrik internal perusahaan dengan unit lain dan pelanggan. asisten manajer pelayanan dan administrasi

d. *Supervisor* PDKB

Untuk melakukan pemeliharaan jaringan distribusi dalam keadaan arus listrik.

e. *Supervisor* Pemeliharaan

Memperbaiki jaringan distribusi yang rusak wajib mereka pelihara.

f. *Supervisor* Operasi

1) Mengatur jalannya operasi distribusi.

2) Mengamankan pasokan listrik di area.

3) Memperhatikan keandalan distribusi.

4) Mengawasi keandalan distribusi.

g. *Supervisor* Pelayanan Pelanggan

Untuk melayani calon pelanggan untuk mendapatkan aliran listrik, tambah daya, pasang baru, dan penerangan sementara.

h. *Supervisor* Administrasi Umum

1) Mengurus *petty cash* kas kecil.

2) Mengurus tunggakan listrik.

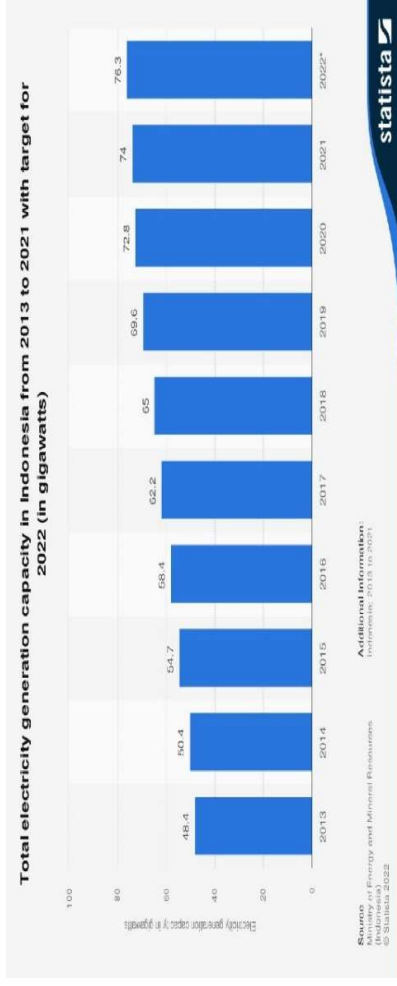
3) Mengurus pasang baru dan tambah daya listrik.

4) Mengurus adanya rebus biaya perobatan para karyawan.

i. *Supervisor* Pengendalian Susut

1) Mengendalikan kwh yang hilang.

2) Mengendalikan losis agar tidak banyak yang terbuang.



3) Mengendalikan lokasi yang tidak terukur pemakaianya.

j. *Supervisor* Pemeliharaan Meter Transaksi

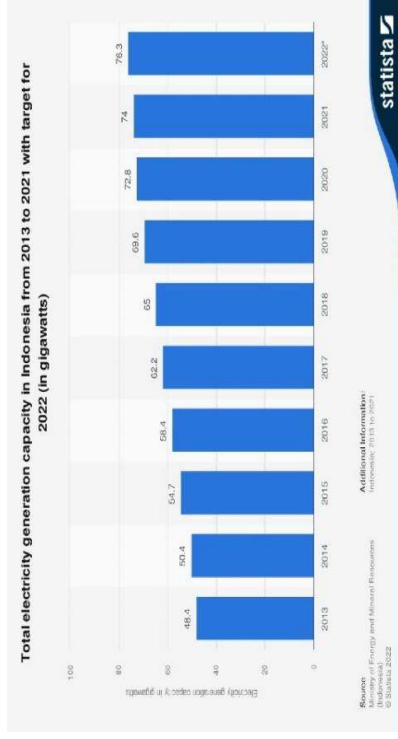
- 1) Mengevaluasi kontrak perjanjian dengan pihak ketiga
- 2) Mengevaluasi fasilitas saran kerja, permintaan perlengkapan K3APK, tunjangan kecelakaan kerja dan permohonan SPPD untuk memonitor realisasi anggaran.

k. *Supervisor* Transaksi Energi Listrik

- 1) Mengawasi transaksi energi listrik.
- 2) Memonitor transaksi energi listrik terutama pelanggan-pelanggan besar.

1.2 Latar Belakang Penelitian

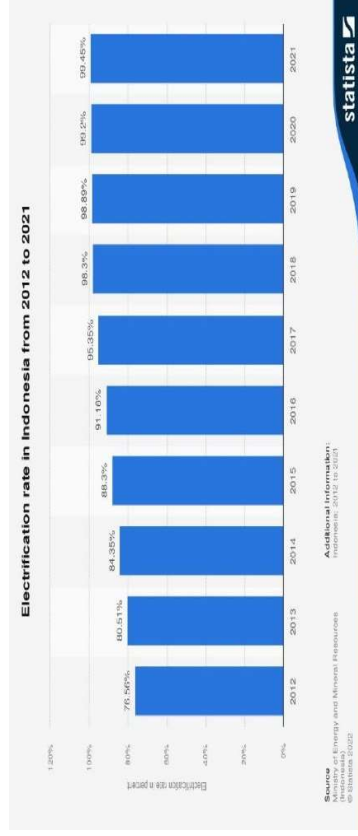
Listrik merupakan kebutuhan utama bagi wilayah yang perekonomiannya sedang tumbuh dan berkembang, meningkatnya kebutuhan pasokan energi listrik bagi masyarakat akan terus diupayakan pemerintah dapat tersedia. Energi listrik merupakan salah satu kebutuhan manusia yang sangat penting dan tidak dapat dimusnahkan dan dilepaskan dari kebutuhan sehari-hari, hampir semua pekerjaan manusia membutuhkan energi listrik. Kekurangan energi listrik dapat mengganggu aktivitas manusia juga untuk itu kesinambungan dan ketersediaan energi listrik harus dipertahankan. Di Indonesia sendiri kebutuhan energi listrik semakin meningkat karena dilihat dari pertumbuhan penduduk dan kemajuan informasi dan teknologi. Penggunaan tenaga listrik biasanya lebih banyak digunakan di gedung-gedung besar seperti gedung pabrik, *mall*, hotel, perkantoran, sekolah-sekolah, termasuk perguruan tinggi yang menggunakan energi listrik berkapasitas besar. Berikut merupakan data Statista yang menjelaskan penggunaan sektor energi listrik pada tingkat elektrifikasi dari tahun 2012 hingga 2021 di Indonesia.



Gambar 1.3 TINGKAT PEMERATAAN LISTRIK DI INDONESIA

Sumber: Statista, 2022

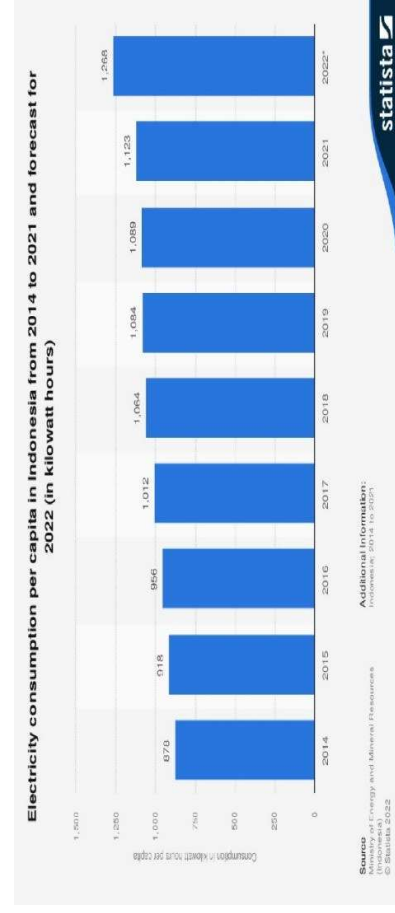
Pemerintah terus fokus dalam meningkatkan pemerataan akses listrik yang ramah lingkungan ke seluruh lapisan masyarakat Indonesia. Hal ini dapat ditunjukkan melalui pencapaian rasio elektrifikasi sebesar 99,40 persen di triwulan III tahun 2021 dibarengi dengan pertumbuhan kapasitas pembangkit listrik EBT (energi baru terbarukan) yang cukup menjanjikan. Pada triwulan ketiga tahun 2012-2021 rasio elektrifikasi telah naik 0,5 persen menjadi 99,45 persen. Guna meningkatkan infrastruktur kelistrikan, pemerintah menargetkan adanya penambahan kapasitas pembangkit tenaga listrik EBT mencapai 20.923 MW hingga 2030 nanti. Salah satu capaian positif adalah adanya peningkatan kapasitas pembangkit listrik berbasis energi bersih tersebut. Sedangkan data Statista yang menjelaskan total kapasitas listrik di Indonesia dari 2013 hingga 2021 dengan target untuk 2022 (dalam gigawatt).



Gambar 1.4 TOTAL KAPASITAS LISTRIK DI INDONESIA

Sumber: Statista, 2022

Menurut Redaksi BUMN (2021) menyatakan bahwa kebutuhan sumber daya listrik merupakan bisnis yang dimonopoli oleh BUMN yaitu PT PLN (Persero). PT PLN (Persero) sebagai BUMN yang memonopoli sumber daya energi listrik di Indonesia sudah seharusnya menjalankan kegiatan bisnisnya dengan mendasarkan segala tindakan dan perbuatannya sesuai dengan indikasi etika bisnis. PT PLN (Persero) menargetkan penjualan listrik pada 2022 tumbuh 7,96% menjadi 266,6 Tera Watt *hours* (TWh) dari proyeksi tahun ini sebesar 246,93 TWh. PLN juga melihat industri di Indonesia sudah tumbuh dengan melihat banyaknya substitusi produk impor ke produk yang bisa diproduksi di dalam negeri. Peningkatan industri karena kita membuat nilai tambah dari komoditi seperti tambang nikel dan hasil perkebunan. Sementara untuk tahun 2021 ini PLN memperkirakan penjualan listrik tumbuh 1,38% menjadi 246,93 TWh. PT PLN sempat mengatakan perseroan optimistis penjualan listrik hingga akhir tahun bisa tumbuh di atas 3% karena diharapkan konsumsi listrik sektor pelanggan rumah tangga akan mengalami peningkatan. Sedangkan data Statista yang menjelaskan konsumsi listrik per kapita di Indonesia dari 2014 hingga 2021 dan perkiraan untuk 2022 (dalam kilowatt jam).



Gambar 1. 5 KONSUMSI LISTRIK PER KAPITA DI INDONESIA

Sumber: Statista, 2022

Pemerintah melalui Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) libatkan pemangku kepentingan dalam diskusi terkait penyusunan program-program peningkatan elektrifikasi dan konsumsi listrik per kapita. Hingga September 2022 angka konsumsi listrik masih sebesar 1.169 kWh/kapita. Rata-rata konsumsi listrik di Indonesia dan seluruh ASEAN sendiri sebesar 3.672 kWh per kapita di mana hal tersebut

menunjukkan bahwa tingkat konsumsi listrik di Indonesia masih cukup tertinggal jika dibandingkan dengan negara-negara tetangga. Rencana strategis Kementerian ESDM, hingga tahun 2024 diharapkan angka konsumsi listrik per kapita Indonesia dapat mencapai 1.408 kWh/kapita. Dengan penambahan akses listrik kepada masyarakat dan penggunaan peralatan elektronik untuk kegiatan masyarakat, diharapkan terjadi peningkatan angka konsumsi listrik per kapita di Indonesia. Dengan program peningkatan konsumsi listrik, pemerintah mendorong melalui percepatan perizinan, kami akan mendukung melalui percepatan perizinan sektor ketenagalistrikan.

Peningkatan penggunaan energi listrik dapat dijadikan sebagai indikator meningkatnya kemakmuran suatu masyarakat. Namun jika penggunaan tenaga listrik yang sangat berlebihan juga dapat berdampak negatif bagi kita sendiri atau masyarakat luas. Oleh karena itu kita harus melakukan penghematan energi listrik karena dapat keuntungan juga seperti hematnya biaya, meningkatkan nilai lingkungan, keamanan negara, keamanan pribadi, serta kenyamanan hidup.

PT PLN (Persero) unit pelaksana pembangunan Tarahan berlokasi di Pasar Sibuhuan, Padang Lawas, Provinsi Sumatera Utara. PT PLN (Persero) memiliki tujuan pokok yaitu mengusahakan pembangkitan dan penyediaan listrik dalam jumlah dan mutu yang memadai serta melakukan usaha sesuai dengan kaidah ekonomi yang sehat, memperhatikan kepentingan *stakeholder* serta meningkatkan kepuasan pelanggan. Kinerja berfungsi sebagai sarana untuk menggapai target atau tujuan yang sudah dibuat. Dengan adanya peningkatan kinerja tersebut, pencapaian dan pelaksanaan target dapat dilaksanakan secara maksimal. Unsur yang terkait terhadap kinerja perusahaan ini bisa meninjau berbagai aspek seperti performa karyawan. Peningkatan kualitas kinerja sumber daya manusia harus dilakukan secara berkelanjutan dengan upaya memanfaatkan kemajuan guna meningkatkan kualitas kinerja termasuk kesiapan sumber daya manusia (*human capital readiness*). Dalam upaya menjaga kinerja karyawan maka dalam hal ini PT PLN (Persero) unit pelaksana pembangunan tarahan memberikan fasilitas pengembangan kinerja sumber daya manusia melalui program *human capital readiness* (HCR).

Human capital readiness (HCR) adalah kesiapan kapasitas dan kapabilitas SDM dalam mendukung implementasi strategi perusahaan. HCR pada prinsipnya adalah penilaian kompetensi strategis yang mencakup ketersediaan keterampilan, bakat, dan

pengetahuan untuk melaksanakan strategi yang telah dirancang dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan. Hasilnya yang didapatkan dari HCR adalah berupa tingkat kesiapan kualifikasi kompetensi pegawai serta jumlah pegawai yang kompeten. Penilaian yang menggambarkan ketersediaan dari *employee skills* dan *know how to perform* proses kritis internal sangat berpengaruh terhadap kesuksesan strategi perusahaan. Proses dari *human capital readiness* dimulai dengan mengidentifikasi kompetensi yang dibutuhkan oleh masing-masing individu yang kinerjanya berpengaruh pada proses internal dan sangat berpengaruh dengan pencapaian kinerja perusahaan.

Didalam perwujudan kinerja melalui adanya KPI (*Key Performance Indicator*) salah satunya adalah melalui KPI terkait perspektif SDM yaitu *human capital readiness* (HCR) merupakan bagian dari kinerja fungsi jaringan induk adalah pegawai yang memiliki dampak terbesar dalam pencapaian KPI HCR terkait tema strategis keandalan penyaluran. Pelatihan pengoperasian merupakan salah satu pemenuhan *competency profile* pada HCR dan termasuk kedalam program percepatan kompetensi terhadap hidup atau padamnya listrik. Dalam pelaksanaan HCR, karyawan dibantu oleh bagian SDM dan umum-khususnya-dalam-proses-administrasi-agar-dapat-bejalan-sesuai-dengan-ketentuan yang berlaku, seperti program sertifikasi, penugasan pegawai, pendidikan, pelatihan, *knowledge management*, tandem, dan lain sebagainya. Berikut merupakan tabel kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULP (Unit Layanan Pelanggan) Sibuhuan, Padang Lawas, Provinsi Sumatera Utara.

Pada tabel lampiran 1.2 dapat dilihat bahwa pada komponen kinerja masih ada yang belum mencapai target yaitu HCR (*human capital readiness*) yang merupakan kesiapan kapasitas dan kapabilitas sumber daya manusia dalam mendukung implementasi perusahaan. dan OCR (*organization capital readiness*) yang merupakan kesiapan organisasi dalam mengintegrasikan faktor perbaikan organisasi melalui implementasi strategi perusahaan. Fenomena permasalahan yang peneliti temukan adalah HCR. Alasan peneliti memilih untuk meneliti HCR karena cakupan HCR lebih luas di bandingkan dengan cakupan OCR, dimana HCR mencakup kepada seluruh karyawan PT PLN (Persero), sedangkan OCR cakupannya lebih sedikit, yaitu mencakup kepada pimpinan masing-masing divisi yang ada pada perusahaan PT PLN (Persero) dan tidak mencakup ke seluruh karyawan. HCR dapat dicapai beberapa kriteria yang harus dipenuhi oleh bagian SDM dan umum. Kesalahan yang dilakukan oleh bagian SDM

dalam proses pemenuhan target kinerja HCR dapat mengakibatkan terjadi resiko penurunan Nilai Kinerja Organisasi (NKO).

Hal yang mempengaruhi HCR adalah kepemimpinan (*leadership*). PT PLN (Persero) adalah sebuah bagian dari BUMN yang mengurus seluruh aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. Model kepemimpinan di PT PLN (Persero) ULP Sibuhuan, Provinsi Sumatera Utara sudah menerapkan *core value* “AKHLAK”. Menurut PT PLN (Persero) (2020) pada *website* <http://pln-t.co.id/tatanilai.php> menjelaskan arti dari AKHLAK merupakan singkatan dari poin-poin berikut.

1. A pada “AKHLAK adalah “Amanah” yang artinya adalah setiap individu akan memegang teguh kepercayaan yang diberikan dalam mengemban tugas yang telah diberikan.
2. K pada “AKHLAK adalah “Kompeten” yang artinya adalah semangat terus belajar dan mengembangkan kapabilitas kemampuan.
3. H pada “AKHLAK adalah “Harmonis” yang artinya adalah rasa saling peduli dan menghargai perbedaan antar sesama individu di lingkungan kerja.
4. L pada “AKHLAK adalah “Loyal” yang artinya adalah memiliki dedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara.
5. A pada “AKHLAK adalah “Adaptif” yang artinya adalah keinginan terus berinovasi dan antusias dalam mengerjakan ataupun menghadapi perubahan dan
6. K pada “AKHLAK adalah “Kolaboratif” yang artinya adalah membangun kerja sama yang sinergis.

Menurut pendapat bapak Hasby selaku pimpinan di PT PLN (Persero) ULP Sibuhuan, Provinsi Sumatera Utara melalui wawancara pada tanggal 26 Januari 2023 terkait nilai-nilai kepemimpinan yang ada di PT PLN (Persero) ULP Sibuhuan, Provinsi Sumatera Utara dengan nilai-nilai pada BUMN yaitu AKHLAK. Kepemimpinan yang beretika sangat erat kaitannya dengan nilai-nilai yang ada pada BUMN dan PT PLN (Persero) ULP Sibuhuan, Provinsi Sumatera Utara yaitu AKHLAK, karena pada nilai AKHLAK tersebut khususnya A (Amanah) menunjukkan kaitan dengan etika bahwa Amanah dapat dimaknai karena pemimpin yang amanah dapat menghadirkan etika kepemimpinan yang dapat dipercaya. Etika kepemimpinan yang dapat di percaya akan dapat berpotensi membawa suatu perusahaan pada kemajuan dan kesejahteraan.

Robbins dan Judge (2015: 410) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan. Faktor kesiapan sumber daya manusia, merupakan faktor manajerial dan kepemimpinan merupakan faktor yang krusial dalam pengembangan kinerja. Dalam hal ini kegiatan pengembangan HCR akan meningkatkan kinerja pegawai untuk bekerja secara efektif dan ditunjukkan untuk dapat mencapai efektivitas kerja sebagaimana yang diharapkan oleh organisasi perusahaan dengan dukungan dari kepemimpinan yang beretika (*ethical leadership*).

Untuk mencapai HCR maka diperlukan peran penting kepemimpinan yang beretika (*ethical leadership*). Menurut Abruhiem (2012) *ethical leadership* didasarkan pada sejauh mana pemimpin dimotivasi oleh nilai-nilai etika ketika memengaruhi karyawan mereka (perkembangan moral seorang pemimpin dari pada gaya kepemimpinan). *Ethical leadership* mempunyai peran penting sebagai pemimpin yang etis karena memiliki prinsip-prinsip, keyakinan dan nilai-nilai yang menggambarkan pengembangan sumber daya manusia pada organisasi, sehingga memengaruhi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin yang beretika sama pentingnya dengan memiliki pengaruh positif pada perilaku kerja karyawan di organisasi sektor publik. Seorang pemimpin yang beretika dapat memiliki pengaruh pada karyawan melalui pertukaran *sosio-emosional* yakni perilaku yang membangun kepercayaan dan keadilan antara pemimpin dan karyawan. Beberapa peran pemimpin yang beretika meliputi pembentukan suatu tim penjaminan mutu, penyusunan strategi dan kebijakan mutu, pengembangan pendidikan dan pelatihan, penetapan tim perbaikan mutu yang memiliki tujuan dan kaitan untuk mencapai peningkatan kesiapan sumber daya manusia.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh Kepemimpinan Yang Beretika Terhadap Human Capital Readiness Di PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Sibuhuan, Provinsi Sumatera Utara**”.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut diatas. Maka, dapat disimpulkan bahwa perumusan masalah yang akan dikaji pada penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana deskripsi kepemimpinan beretika di PT PLN (Persero) ULP Sibuhuan, Provinsi Sumatera Utara?
- b. Bagaimana deskripsi *human capital readiness* di PT PLN (Persero) ULP Sibuhuan, Provinsi Sumatera Utara?
- c. Apakah kepemimpinan yang beretika memiliki pengaruh terhadap *human capital readiness* pada PT. PLN (Persero) ULP Sibuhuan, Provinsi Sumatera Utara?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, didapatkan tujuan penelitian yaitu untuk:

- a. Mengetahui deskripsi kepemimpinan beretika di PT PLN (Persero) ULP Sibuhuan, Provinsi Sumatera Utara
- b. Mengetahui deskripsi *human capital readiness* di PT PLN (Persero) ULP Sibuhuan, Provinsi Sumatera Utara
- c. Menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan yang beretika terhadap *human capital readiness* pada PT PLN (Persero) ULP Sibuhuan, Provinsi Sumatera Utara.

1.5 Kegunaan Penelitian

Penelitian terkait dengan pengaruh kepemimpinan yang beretika terhadap *human capital readiness*, melalui penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan, baik secara teoritis maupun secara praktis.

1.5.1 Kegunaan secara Teoritis

Dilihat dari aspek pengembangan ilmu teoritis penelitian ini diharapkan berguna bagi akademisi di bidang sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan *human capital readiness*. Serta dengan adanya penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu rujukan atau referensi bagi penelitian selanjutnya.

1.5.2 Kegunaan secara Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai kinerja karyawan yang lebih baik melalui penerapan *human capital readiness* yang baik dengan tujuan membuat perusahaan menjadi lebih baik lagi kedepannya.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran umum dan mempermudah dalam memberikan arah serta materi yang terkandung pada penulisan penelitian ini, maka sistematika penulisan dari penelitian ini disusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraikan gambaran umum mengenai gambaran umum objek penelitian, latar belakang penelitian, perumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini diuraikan dengan jelas mengenai hasil tinjauan pustaka pengaruh kepemimpinan yang beretika sebagai variabel X dan *human capital readiness* sebagai variabel Y, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis, dan ruang lingkup penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang jenis metode penelitian yang akan digunakan pada penelitian ini, operasionalisasi variabel, tahapan penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, teknik analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, hasil penelitian, serta analisis dari hasil penelitian yang telah dilakukan di restoran cepat saji Crisbar area Bandung Raya.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil pembahasan dan saran dari penelitian yang telah dilakukan oleh penulis.