

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Objek penelitian pada penelitian ini adalah Startup Kelas Pintar. Berdasarkan pada fenomena yang terjadi dilatar belakang penelitian dan tujuan penulis untuk melakukan penelitian. Berikut adalah gambaran singkat mengenai objek penelitian.

1.1.1. Profil Perusahaan

Kelas Pintar merupakan solusi pembelajaran daring dengan pendekatan pintar, personal, dan terpadu, yang dirancang untuk meningkatkan minat dan pemahaman siswa terhadap materi pelajaran, bertujuan untuk mencapai prestasi akademis yang lebih baik. PT Extramarks Education Indonesia, yang didirikan pada 2017, adalah penyelenggara Kelas Pintar dan merupakan bagian dari brand global Extramarks yang berpusat di India dan didirikan oleh Atul Kulshrestha pada 2007. Extramarks juga hadir di negara lain seperti India, Afrika Selatan, dan beberapa negara Timur Tengah.

Fokus utama Kelas Pintar adalah memperkuat sinergi antara guru, sekolah, dan orang tua dalam proses pembelajaran siswa melalui platform terpadu. Platform ini memiliki kemampuan untuk merekam proses belajar siswa, memberikan bahan analisis kepada guru, orang tua, dan sekolah untuk memahami karakter, potensi, dan tantangan dalam pembelajaran siswa.

Kelas Pintar juga meyakini bahwa setiap siswa memiliki preferensi dan gaya belajar yang berbeda. Oleh karena itu, Kelas Pintar menerapkan pendekatan personal dengan cara penyampaian materi yang disesuaikan dengan karakter siswa, termasuk melalui pendekatan Visual, Audio, dan Kinestetik (V.A.K). Dalam memastikan bahwa kurikulum pendidikan di Indonesia dapat dipahami oleh siswa, Kelas Pintar mengadopsi metode cerdas yang melibatkan langkah-langkah Belajar, Berlatih, dan Mengujicoba (Learn, Practice, Test).

Di dalam platform Kelas Pintar, siswa dapat mengakses materi pelajaran yang komprehensif dan telah disesuaikan dengan Kurikulum terbaru, mencakup semua subjek pada tingkat pendidikan dasar dan menengah (K-13). Selain itu, Kelas Pintar juga menyediakan beragam soal latihan yang berfokus pada keterampilan berpikir tingkat tinggi (HOTS), pertanyaan dan jawaban, serta pertanyaan berbasis nilai (VBQ), yang jumlahnya mencapai ratusan ribu. Semua ini dikembangkan oleh tim akademisi internal yang berpengalaman lebih dari 200 orang yang memiliki latar belakang pendidikan yang luas.

Sebagai solusi teknologi pendidikan, Kelas Pintar mengadopsi berbagai inovasi teknologi terbaru, termasuk teknologi Big Data dan Kecerdasan Buatan (Artificial Intelligence). Hal ini menggarisbawahi keyakinan Kelas Pintar bahwa pendidikan tidak hanya tentang hasil akhir, tetapi juga prosesnya. Dengan bantuan teknologi ini, Kelas Pintar berperan dalam mengurangi kesenjangan dalam kualitas pendidikan sebagai bagian dari upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, sehingga Indonesia dapat bersaing di tingkat internasional.

1.1.2. Visi dan Misi Perusahaan

Kelas Pintar merupakan penyedia solusi pendidikan berbasis teknologi yang menggunakan metode pintar, personal dan terintegrasi untuk SD, SMP, hingga SMA yang didesain untuk meningkatkan pemahaman murid terhadap materi pelajaran serta mendapatkan nilai akademis yang lebih baik.

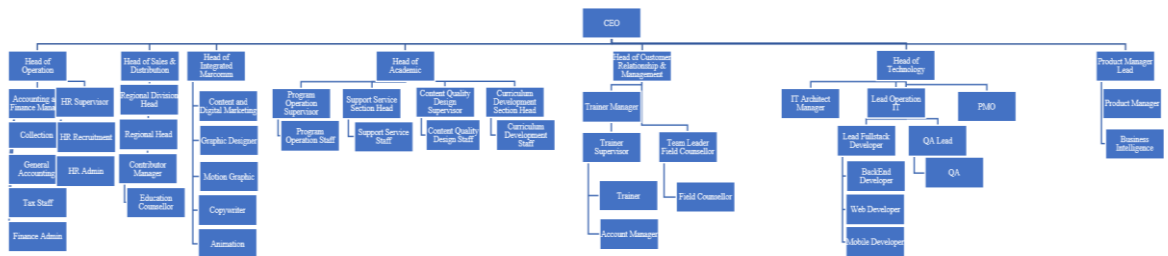
1.1.2.1. Visi Perusahaan

Visi Kelas Pintar adalah Menjadi pilihan utama solusi Pendidikan berbasis teknologi untuk murid, guru, orang tua dan manajemen sekolah.

1.1.2.2. Misi Perusahaan

Misi Kelas Pintar adalah Meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan acuan Pendidikan terbaik untuk bangsa yang lebih baik.

1.1.3. Struktur Organisasi



Gambar 1.1 Struktur Organisasi Kelas Pintar

Sumber: Kelas Pintar, 2023

1.2. Latar Belakang Penelitian

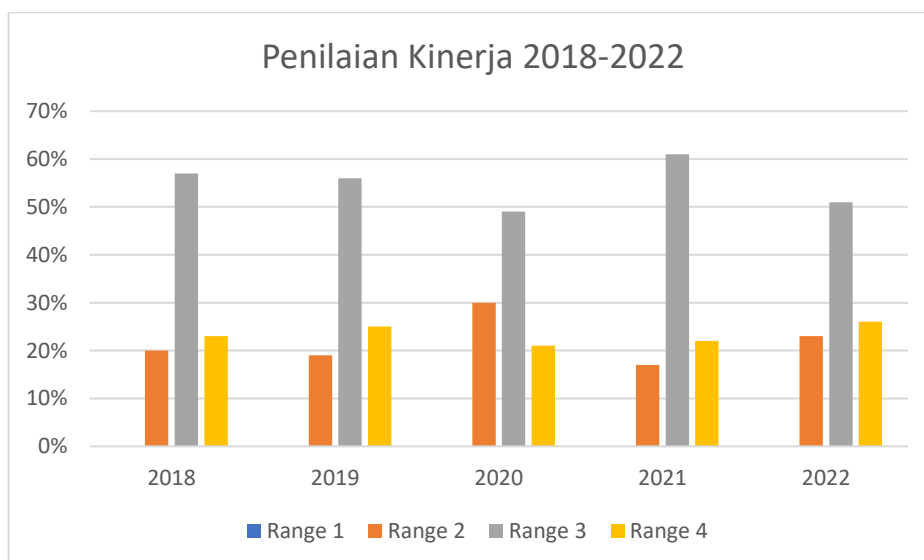
Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan aset yang berharga bagi organisasi. Sumber daya manusia merupakan sumber keunggulan kompetitif. Maka dari itu, perusahaan perlu mendayagunakan segala sumber daya yang ada secara maksimal. Salah satunya yaitu melakukan pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global (Edison et al., 2016:3).

Kinerja adalah hasil atau prestasi keseluruhan seseorang dalam menjalankan tugasnya selama jangka waktu tertentu, kemudian dibandingkan dengan berbagai faktor seperti standar kinerja, target yang sudah ditetapkan, dan kriteria yang telah disepakati sebelumnya. Istilah "kinerja" atau "penampilan kerja" seringkali diartikan sama dengan "job performance". Teori mengenai job performance adalah suatu teori dalam bidang psikologi yang menjelaskan tentang bagaimana perilaku kerja seseorang dapat menghasilkan tujuan yang diinginkan dalam pekerjaannya. Kinerja mencerminkan hasil kerja yang telah dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka, dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi secara sah, tidak melanggar hukum, serta selaras dengan norma dan etika (Prawirosentono, 1992:2).

Dalam konteks kinerja, evaluasi kinerja karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, dengan harapan dapat meningkatkan profitabilitas yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kesejahteraan seluruh anggota tim. Evaluasi kinerja karyawan adalah salah satu bentuk pengukuran prestasi individu dalam pekerjaan, dimana ditentukan apakah mereka telah mencapai target yang telah ditetapkan atau belum. Setiap perusahaan memiliki standar dan kriteria khusus yang digunakan untuk menilai pencapaian kinerja dari para karyawan (Kasmir, 2016:180).

Pada Startup Kelas Pintar, dalam melihat kualitas, efektifitas dan tanggung jawabnya menggunakan penilaian kinerja berbasis *Key Performance Indikator* (KPI) dimana kategori penilaian kinerja berdasarkan range 1 sampai dengan 4 dengan tinjauan kemampuan untuk memahami instruksi, orientasi pada tugas, kemauan untuk belajar hal baru dan meningkatkan pengetahuan, mengusahakan kontribusi untuk tim dan beradaptasi pada kebutuhan perusahaan yang dinamis. Hasil penilaian kinerja karyawan periode 2018-2022 dijabarkan pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Gambar 1.1 Grafik Hasil Penilaian Kinerja 2018-2022



Sumber: Kelas Pintar, 2023

Tabel 1.1 Hasil Penilaian Kinerja 2018-2022

Tahun	Range			
	1	2	3	4
2018	0%	20%	57%	23%
2019	0%	19%	56%	25%
2020	0%	30%	49%	21%
2021	0%	17%	61%	22%
2022	0%	23%	51%	26%
Σ	0%	22%	55%	23%

Sumber: Kelas Pintar, 2023

Keterangan :

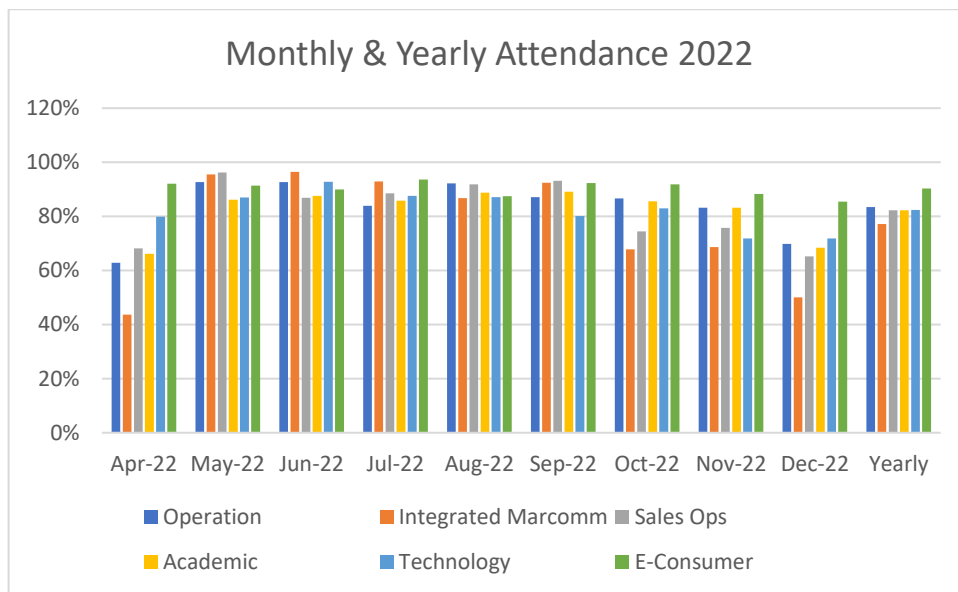
- 4 = Melebihi ekspektasi
- 3 = Sesuai ekspektasi
- 2 = Masih membutuhkan perbaikan dan arahan
- 1 = Tidak sesuai ekspektasi

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat bahwa hasil penilaian kinerja karyawan Startup Kelas Pintar dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2022 masih naik turun nilainya dan belum optimal. Pada rata-rata dapat disimpulkan bahwa *range* 4 atau melebihi ekspektasi masih relatif sedikit yaitu 23 % dari karyawan dan mengalami penurunan pada tahun 2020. Sedangkan untuk *range* 3 atau sesuai ekpektasi rata-rata nya yaitu 55% dari karyawan artinya *range* 3 lebih dari 50 % *range* 4. Selain itu, masih terdapat rata-rata 22% dari karyawan pada *range* 2 atau masih membutuhkan perbaikan dan arahan.

Menurut Edison et al (2016:205), kinerja karyawan dipengaruhi oleh komunikasi, kompetensi, motivasi, pengakuan, kompensasi, kedisiplinan sistem atau prosedur, pemimpin, kepemimpinan, budaya perusahaan dan lingkungan. Berdasarkan beberapa faktor yang dipaparkan tersebut mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah kedisiplinan. Menurut Nabila dan Dujija (2023) untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memperhatikan dan mengelola kedisiplinan kerja yang dimiliki oleh karyawan

sehingga dapat membantu karyawan dalam mengoptimalkan kinerja kerjanya. Hal ini juga dibuktikan berdasarkan penelitian Anggara dan Ruslan (2021) dalam jurnal mengenai disiplin terhadap kinerja pegawai menjelaskan bahwa salah satu faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja seorang pegawai adalah disiplin dan dimensi kehadiran memiliki korelasi paling besar dengan kinerja karyawan. Maka dari itu, kedisiplinan yang tinggi pegawai akan patuh terhadap peraturan yang ada agar pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana dan standar yang sudah ditentukan (Gomez, et al., 2010). Selain itu Berhubungan pentingnya kehadiran dalam kedisiplinan pegawai, Berikut disajikan informasi pada tabel 1.2 data kehadiran pegawai startup kelas pintar pada tahun 2022:

Gambar 1.2 Grafik Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Startup Kelas Pintar 2022



Sumber : Kelas Pintar, 2023

Tabel 1.2 Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Startup Kelas Pintar 2022

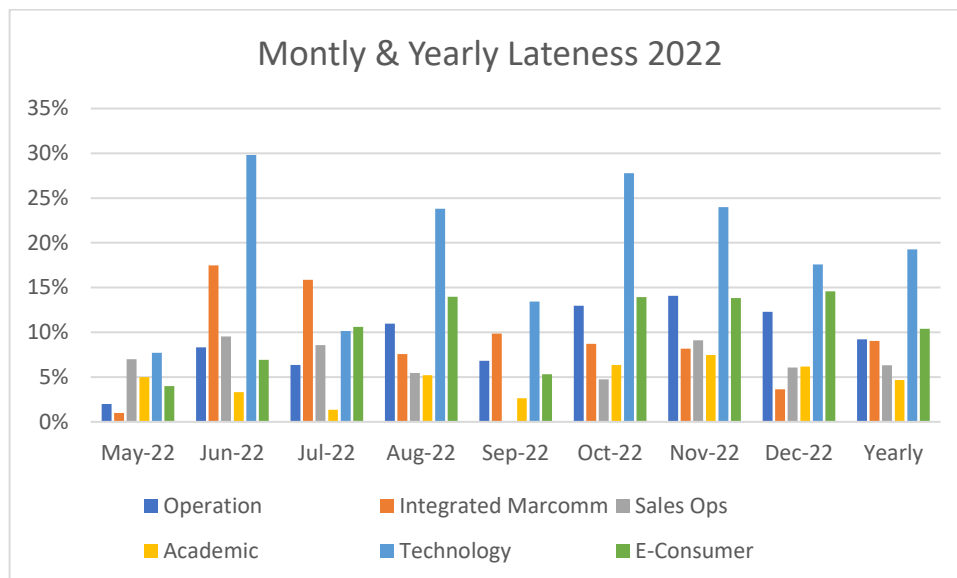
Dept/Month	Apr-22	Mei-22	Juni-22	Juli-22	Aug-22	Sept-22	Okt-22	Nov-22	Des-22	Yearly
Operation	63%	93%	93%	84%	92%	87%	87%	83%	70%	83%
Integrated Marcom	44%	96%	96%	93%	87%	92%	68%	69%	50%	77%
Sales Ops	68%	96%	87%	89%	92%	93%	74%	76%	65%	82%
Academic	66%	86%	88%	86%	89%	89%	86%	83%	68%	82%
Technology	80%	87%	93%	88%	87%	80%	83%	72%	72%	82%
E-Consumer	92%	91%	90%	94%	88%	92%	92%	88%	85%	90%

Sumber : Kelas Pintar, 2023

Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer departemen sumber daya manusia Startup Kelas Pintar pada tanggal 20 Maret 2023, diperoleh informasi bahwa *standard* kehadiran karyawan adalah 90% dan diperoleh informasi juga bahwa masih banyak pegawai yang datang tidak absen sesuai dengan jam kerja dan masih kurangnya administrasi pegawai yang dijalankan seperti pengajuan cuti, sakit dan izin melalui *Human Recources Management System* Kelas Pintar dengan baik.

Berdasarkan data tabel dan grafik 1.2 diatas dapat diketahui bahwa tingkat kehadiran pegawai di Startup Kelas Pintar dengan presentase kehadiran masih naik turun per *mothly* atau masih belum optimal, Selain itu berdasarkan *standard* tingkat kehadiran perusahaan sebesar 90% diperoleh informasi hanya satu departemen yang mencapai tingkat kehadiran sebesar 90 % yaitu *E-Consumer* sedangkan masih perlu dioptimalkan kembali untuk departemen lainnya. Kemudian, disampaikan juga informasi *lateness* atau keterlambatan pegawai dapat dilihat pada tabel 1.3.

Gambar 1.3 Grafik Rekapitulasi Keterlambatan Pegawai Startup Kelas Pintar 2022



Sumber : Kelas Pintar, 2023

Tabel 1.3 Rekapitulasi Keterlambatan Pegawai Startup Kelas Pintar 2022

Dept/Month	Mei	Juni	Juli	Aug	Sept	Okt	Nov	Des	Yearly
Operation	2%	8%	6%	11%	7%	13%	14%	12%	9%
Integrated Marcom	1%	17%	16%	8%	10%	9%	8%	4%	9%
Sales Ops	7%	10%	9%	5%	0%	5%	9%	6%	6%

<i>Academic</i>	5%	3%	1%	5%	3%	6%	7%	6%	5%
<i>Technology</i>	8%	30%	10%	24%	13%	28%	24%	18%	19%
<i>E-Consumer</i>	4%	7%	11%	14%	5%	14%	14%	15%	10%

Sumber : *Kelas Pintar, 2023*

Berdasarkan tabel 1.3 data keterlambatan pegawai pada tabel dan grafik diatas didapatkan informasi juga bahwa keterlambatan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan masih banyak yang belum patuh antara lain dari data *yearly* departemen *operation* sebesar 9 %, *Integrated Marcom* sebesar 9%, *Sales Ops* sebesar 6%, *Academic* sebesar 5 %, *Technology* sebesar 19% dan *E-Consumer* 10%. Dalam hasil wawancara dengan manajer departemen sumber daya manusia Startup Kelas Pintar pada tanggal 20 Maret 2023, diperoleh informasi bahwa *standard* keterlambatan karyawan adalah maksimal 10%, maka dalam hal ini masih terdapat 1 departemen yang lebih dari standar yang ada.

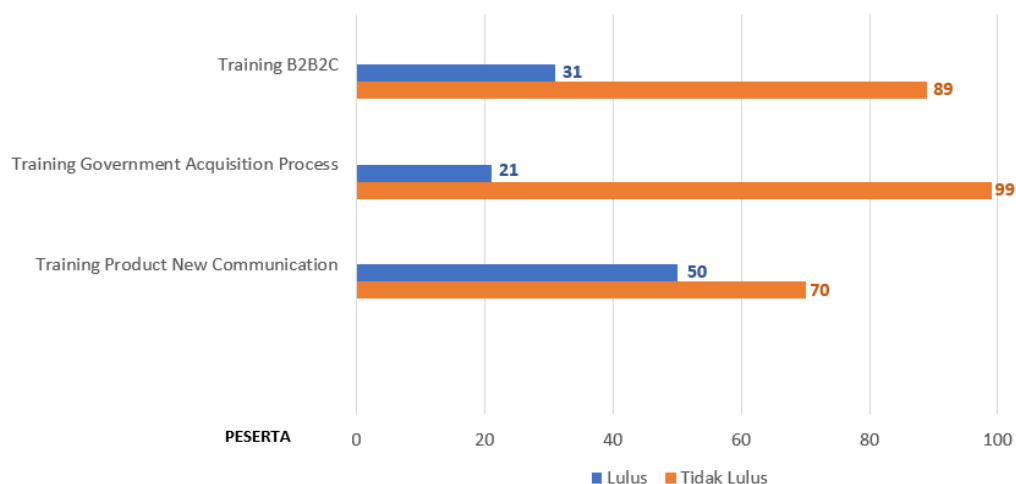
Dari data kehadiran dan keterlambatan tersebut dapat disimpulkan masih terdapat pegawai kehadirannya belum optimal dan terlambat sehingga perlu untuk dijadikan evaluasi mengingat pentingnya kehadiran pegawai dalam mencapai kinerja organisasi. Berdasarkan informasi wawancara yang pada tanggal 20 Maret 2023 itu Adapun identifikasi penyebab hal ini terjadi disebabkan antara lain terdapat banyak pegawai yang datang tidak absen sesuai dengan jam kerja dan masih kurangnya administrasi pegawai yang dijalankan seperti pengajuan cuti, sakit dan izin melalui *Human Resources Management System* Kelas Pintar dengan baik.

Selain disiplin, kompetensi juga dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Startup Kelas Pintar, Kompetensi merupakan hasil dari penggabungan sifat, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku, yang menjadi dasar untuk menciptakan kinerja yang diharapkan. Hubungan antara kompetensi dan kinerja pegawai terbentuk ketika kompetensi berfungsi sebagai alat prediksi terhadap kinerja. Dalam hal ini, tingkat kinerja seseorang, baik atau kurang baik, dapat diperkirakan berdasarkan pada kompetensi yang dimilikinya. Penilaian ini didasarkan pada kriteria atau standar yang diukur (Sri, 2021). Menurut Hesnawanto dan Wahyuningtyas (2018) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa karyawan diharapkan dapat bekerja dengan baik apabila memiliki kompetensi yang memadai, diharapkan dapat menghasilkan kinerja sesuai target yang telah ditetapkan oleh

perusahaan karena kompetensi memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai.

Menurut Edison et al., (2017) menyatakan bahwa untuk mencapai unsur-unsur kompetensi, seorang anggota tim atau karyawan harus memenuhi salah satu unsur yang penting, di antaranya adalah pengetahuan (*knowledge*). Pengetahuan ini diperoleh melalui pendidikan formal serta melalui pengalaman pelatihan atau kursus yang relevan dengan bidang pekerjaan yang sedang dijalankannya.. Kompetensi dapat diasah melalui pelatihan (*Training*), dari pelatihan tentunya membutuhkan evaluasi. Berdasarkan evaluasi Kirkpatrick merupakan model evaluasi *training* yang digaungkan oleh Donald Kirkpatrick (1954), evaluasi ini dijabarkan bahwa ada 4 level model evaluasi yaitu *reaction*, pembelajaran (*learning*), *behaviour* dan *results*. Pada level 2 yaitu pembelajaran (*learning*), dalam level ini evaluasi mengedepankan pada tingkat pengetahuan karyawan terhadap materi yang disampaikan, instruktur akan membuat dan menetapkan standar penilaian dari masing-masing ujian. Berhubungan dengan pengetahuan karyawan disajikan informasi data *training product knowledge* yang diikuti 120 karyawan dapat dilihat pada tabel 1.4.

Gambar 1.4 Grafik *Training Product Knowledge* Kelas Pintar 2023



Sumber: Kelas Pintar, 2023

Tabel 1.4 *Training Product Knowledge* Kelas Pintar 2023

No	Training Product Knowledge	Lulus (%)	Tidak Lulus (%)
1	Training B2B2C	25,8	74,2
2	Training Government Acquisition Process	17,5	82,5
3	Training Product New Communication	41,6	58,4
Σ Product Knowledge		28,3	71,7

Sumber: Kelas Pintar, 2023

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat bahwa pengetahuan karyawan terhadap *product knowledge* perusahaan masih kurang, diperoleh informasi dari 3 Training yang diikuti oleh karyawan antara lain *Training B2BC*, *Government acquisition process* dan *Product new communication* memiliki presentase lulus hanya 28,3 % dan tidak lulus 71,7 %.

Selain itu, Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer departemen sumber daya manusia Startup Kelas Pintar pada tanggal 20 Maret 2023, diperoleh informasi bahwa tingkat kesopanan dan etika organisasi dalam melaksanakan pekerjaan masih kurang sebagai contoh karyawan masih belum menggunakan bahasa verbal yang baik, tidak responsif dan terdapat komunikasi pekerjaan diluar jam bekerja. Mengedepankan nilai-nilai etika organisasi dan menunjukkan sikap positif (ramah dan sopan) dalam berperilaku merupakan hal yang penting. Sikap ini merupakan bagian integral dari tugas seseorang dalam menjalankan pekerjaan dengan benar. bagaimana seseorang dalam menghadapi sebuah persoalan (Edison et al., 2017).

Pengetahuan dan sikap merupakan salah satu dimensi kompetensi (Edison et al., 2017). Dapat disimpulkan bahwa pengetahuan yang didapatkan dari *training* dan etika organisasi untuk bersikap ramah dan sopan dalam bertindak masih belum optimal dan perlu ditingkatkan lagi.

Variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Startup Kelas Pintar ialah Beban Kerja. Beban kerja merupakan tuntutan pekerjaan saat menerima permintaan, perintah atau tuntutan yang akan menghasilkan suatu bentuk dan tingkatan kinerja, sehingga secara tidak langsung kinerja pegawai dipengaruhi oleh beban kerja yang diterimanya, yang terindikasi lewat kinerjanya. Maka dari itu, Jika beban kerja disesuaikan dengan tingkatnya serta tekanan kerja, pegawai akan dapat mencapai tingkat kinerja yang tinggi. Di sisi lain, jika beban kerja tidak sesuai dengan tingkat tekanan dan penempatan kerja pegawai, ini dapat

menyebabkan rendahnya kinerja kerja pegawai (Reynald, 2015). Seperti menurut Adani dan Dujia (2022) Bahwa kinerja kerja yang mencapai tingkat yang tinggi mendukung organisasi dalam mencapai hasil yang sesuai dengan harapan dan meraih tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Berdasarkan hasil penelitian, untuk meningkatkan kinerja para karyawan, upaya yang perlu dilakukan adalah mengelola dan memperhatikan beban kerja dengan cermat karena hal ini dapat berkontribusi dalam peningkatan kinerja para pegawai.

Berdasarkan wawancara dengan manajer pengembangan produk dan manajer sumber daya manusia pada tanggal 20 Maret 2023 dan 5 Mei 2023, diperoleh informasi bahwa dalam tahap pengerjaan proyek terkendala dalam target-target proyek yang diberikan seperti waktu yang terlalu sempit sehingga menghasilkan produk yang kurang maksimal dan masih terjadi *error*. Selain waktu yang terlalu sempit dari waktu yang semestinya, pegawai masih disibukkan dengan *maintenance* produk yang lain. Berikut disampaikan juga data *project handling* kepada *user* dengan *standart* yang ada pada tabel 1.5.

Tabel 1.5 *Project Counsellor* dan Jumlah *project handling* sesuai dengan *standard* 2022-2023

No	<i>Project Counsellor</i>	<i>Project Handling</i>	<i>Standard</i>
1	Pegawai 1	31	30 <i>Project</i>
2	Pegawai 2	37	
3	Pegawai 3	31	
4	Pegawai 4	34	
5	Pegawai 5	30	
6	Pegawai 6	29	
7	Pegawai 7	25	
8	Pegawai 8	31	
9	Pegawai 9	34	
10	Pegawai 10	34	
11	Pegawai 11	44	
12	Pegawai 12	31	
13	Pegawai 13	59	
14	Pegawai 14	30	
15	Pegawai 15	32	
16	Pegawai 16	25	
17	Pegawai 17	31	
18	Pegawai 18	28	
19	Pegawai 19	25	
20	Pegawai 20	32	

21	Pegawai 21	26	
	Σ Project Handling	32	30

Sumber: Kelas Pintar, 2023

Berdasarkan tabel 1.5 dapat dilihat bahwa masih banyak terdapat karyawan dalam melakukan *handling* dan *maintenance* terhadap *user* melebihi *standard* yang seharusnya dengan rata-rata 32 *Project* dengan *standard* maksimal 30 *project* per orang, selain itu, karyawan atau *project counsellor* harus memastikan *usage* atau pemakaian *product* digunakan setiap bulannya.

Berdasarkan penelitian Norwati (2021) dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”, salah satu faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja seorang pegawai adalah beban kerja. Maka dari itu, beban kerja disesuaikan dengan tingkatnya serta tekanan kerja, pegawai akan dapat mencapai tingkat kinerja yang tinggi. Di sisi lain, jika beban kerja tidak sesuai dengan tingkat tekanan dan penempatan kerja pegawai, ini dapat menyebabkan rendahnya kinerja kerja pegawai (Reynald, 2015)

Berdasarkan latar belakang dan berbagai faktor yang sudah dijelaskan diatas maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang topik tentang “**Analisis Pengaruh Disiplin, Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Startup Kelas Pintar**”.

1.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka yang menjadi pokok permasalahan pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana disiplin pegawai di Startup Kelas Pintar?
2. Bagaimana kompetensi pegawai di Startup Kelas Pintar?
3. Bagaimana beban kerja pegawai di Startup Kelas Pintar?
4. Bagaimana kinerja pegawai di Startup Kelas Pintar?
5. Seberapa besar pengaruh disiplin, kompetensi, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di Startup Kelas Pintar secara parsial?

1.4. Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Startup Kelas Pintar

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Startup Kelas Pintar
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Startup Kelas Pintar
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kinerja pegawai pada Startup Kelas Pintar
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin, kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di Startup Kelas Pintar secara parsial

1.5. Manfaat Penelitian

Setelah melakukan penelitian ini, penulis berharap hasil thesis ini dapat berguna bagi:

1. Bagi Perusahaan

Dari hasil yang diperoleh dari penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi informasi atau acuan bagi subjek penelitian yang berfokus pada dampak disiplin, kompetensi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di startup Kelas Pintar.

2. Bagi Universitas Telkom

Diharapkan dapat menyediakan materi literatur ilmiah serta menjadi referensi bagi penelitian serupa yang melibatkan objek penelitian yang lebih beragam untuk perbandingan lebih lanjut.

3. Bagi Penulis

Melalui pengalaman ini, dapat diterapkan praktik dari teori-teori yang telah dipelajari selama masa kuliah. Hal ini membantu dalam memberikan ide-ide untuk mendukung usaha dalam mengatasi masalah yang ada, dan juga bertujuan untuk memperdalam pengetahuan serta memperluas wawasan dalam domain manajemen sumber daya manusia.

1.6.Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Berisi tentang sistematika dan penjelasan ringkas laporan penelitian yang terdiri dari Bab I sampai Bab V dalam laporan penelitian.

a. BAB I PENDAHULUAN

Bagian ini berfungsi sebagai gambaran umum yang singkat dan komprehensif yang secara tepat menggambarkan esensi dari penelitian. Bab ini mencakup berbagai aspek, termasuk deskripsi menyeluruh mengenai objek penelitian, konteks latar belakang penelitian, identifikasi masalah, tujuan penelitian, keuntungan dari penelitian ini, serta pengaturan struktur penulisan tugas akhir..

b. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi teori dari umum sampai ke khusus, disertai penelitian terdahulu dan dilanjutkan dengan kerangka pemikiran penelitian yang diakhiri dengan hipotesis jika diperlukan.

c. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menegaskan pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis temuan yang dapat menjawab masalah penelitian. Bab ini meliputi uraian tentang: Jenis Penelitian, Operasionalisasi Variabel, Populasi dan Sampel, Pengumpulan Data, Uji Validitas dan Reliabilitas, serta Teknik Analisis Data.

d. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penguraian hasil penelitian dan analisisnya dilakukan secara terstruktur sesuai dengan rumusan masalah serta tujuan penelitian, yang kemudian disajikan dalam sub-judul yang berbeda. Bab ini terbagi menjadi dua bagian utama: bagian awal merangkum hasil penelitian, sedangkan bagian berikutnya mengupas analisis dari hasil penelitian. Dalam setiap bagian analisis, tahap awal melibatkan analisis data, diikuti oleh interpretasi hasil, dan akhirnya diakhiri dengan deduksi kesimpulan yang diambil.

e. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan merupakan jawaban dari pertanyaan penelitian, kemudian menjadi saran yang berkaitan dengan manfaat penelitian.