

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Sejarah Perusahaan



Gambar 1.1 Logo Mitratel

Sumber: www.mitratel.co.id

PT Dayamitra Telekomunikasi Tbk, atau biasa dikenal dengan nama “Mitratel” merupakan salah satu anak perusahaan PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk yang bergerak pada lini bisnis menara telekomunikasi termasuk ekosistemnya dan jasa penunjang digital untuk *mobile infrastructure*, serta optimalisasi pemanfaatan sumber daya yang dimiliki oleh Mitratel. Bisnis utama yang dijalankan oleh Mitratel adalah Instalasi Telekomunikasi, Konstruksi Sentral Telekomunikasi, Aktivitas Telekomunikasi dengan Kabel dan tanpa Kabel. Mitratel berdiri pada tanggal 18 Oktober 1995 sebagai bagian dari upaya untuk menyediakan infrastruktur telekomunikasi yang andal dan mendukung pertumbuhan sektor telekomunikasi di dalam negeri.

Menanggapi pertumbuhan industri telekomunikasi Indonesia, khususnya komunikasi seluler, Mitratel mulai menawarkan menara telekomunikasi pada tahun 2008. Bisnis ini berkembang pesat sehingga pada akhir tahun 2022, Mitratel telah memasang lebih dari 35.000 menara komunikasi di seluruh Indonesia. Selain itu, seluruh operator seluler di Indonesia menjadi pelanggan Mitratel dengan memasang perangkat *Base Transceiver Station* (BTS) di menara Mitratel.

Sebagai langkah untuk mempercepat pencapaian visi perusahaan menjadi *Digital InfraCo #1* di pasar APAC (Asia-Pasifik) yang sedang berkembang dengan menyediakan layanan terbaik dan berkelanjutan, Mitratel melaksanakan pengembangan usaha yang berkelanjutan melalui berbagai aksi korporasi strategis.

Dengan memperbarui rencana induk dan portofolio bisnis, Mitratel yakin dapat memanfaatkan potensi yang ada dan menciptakan peluang untuk meningkatkan nilai perusahaan bagi para pemangku kepentingan serta mencapai tujuan bisnisnya.

Pada saat ini, Mitratel memiliki dua portofolio utama, yaitu sewa menara telekomunikasi (*tower leasing*) dan usaha terkait menara (*tower-related business*). Portofolio sewa menara telekomunikasi mencakup layanan *Built to Suit*, *Colocation*, *Reseller*, dan *Tower Fiberization*. Sementara itu, portofolio usaha terkait menara meliputi *Project Solutions*, *Managed Services*, *Power-to-Tower*, dan *Satellite Connectivity*.

Untuk memperkuat lini bisnis dan meningkatkan profitabilitas, Mitratel mengeksplorasi kurva bisnis kedua dengan mengembangkan portofolio baru yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan pelanggan. Pengembangan portofolio baru ini didasarkan pada evolusi bisnis perusahaan menara di tingkat global, yang mencakup bidang bisnis digital seperti *Internet of Things (IoT)*, *Fiber to The Mobile (FTTM)*, layanan *managed service* untuk *small cells*, dan *bundling* produk menara.

Mitratel juga melakukan pengembangan usaha anorganik dengan mengakuisisi aset menara telekomunikasi untuk menangkap peluang dari operator seluler yang semakin memprioritaskan optimalisasi jaringan seluler dan modernisasi teknologi perangkat, serta lebih memilih menggunakan menara milik pihak ketiga. Mitratel terus bertransformasi untuk dapat menyediakan layanan melalui bisnis digital. Dengan dukungan dan kerja sama dari pelanggan serta mitra strategis, Mitratel berupaya terus mengembangkan layanannya sesuai dengan perkembangan teknologi telekomunikasi. Mitratel berkomitmen untuk selalu memberikan kontribusi terbaik bagi kemajuan bangsa Indonesia.

Pada tahun 2021, Mitratel memasuki fase baru dalam pengembangan usahanya dengan melaksanakan penawaran umum perdana (IPO) di Bursa Efek Indonesia. Sebanyak 23.493.524.800 lembar saham biasa atas nama, atau sebesar 28,13% dari modal ditempatkan dan disetor Perseroan setelah penawaran umum perdana, ditawarkan dengan nilai nominal Rp228 per saham serta harga penawaran Rp800 per saham. Melalui aksi korporasi tersebut, Mitratel akan terus mengembangkan usahanya untuk memberikan manfaat yang optimal kepada

seluruh pemangku kepentingan dan mewujudkan visinya, yaitu “Menjadi *#1 Digital InfraCo* di pasar APAC (Asia-Pacific) yang sedang berkembang dengan menawarkan layanan terbaik di kelasnya yang berkelanjutan”.

1.1.2 Visi dan Misi

Mitratel beraspirasi menjadi perusahaan yang mampu memberikan pelayanan berkualitas, khususnya dalam bidang jasa konstruksi, perdagangan umum, dan *outsourcing*. Mitratel juga bertekad untuk menjadi yang terbaik di antara perusahaan-perusahaan sejenis lainnya. Dengan menyediakan pelayanan yang baik dan berkualitas, diharapkan terjalin hubungan usaha yang berkelanjutan dengan mitra bisnis untuk mencapai hasil yang optimal bagi semua pihak (Mitratel, 2022).

Komitmen utama Mitratel adalah memberikan kualitas pelayanan terbaik. Pelayanan ini dihasilkan berkat kerja sama tim yang andal dan berdedikasi di seluruh lini usaha, sehingga mampu memberikan pelayanan terbaik yang konsisten dan menyeluruh dalam mewujudkan bisnis pelanggan. Keberhasilan bisnis pelanggan merupakan bagian utama dari strategi usaha Mitratel.

Visi :

Menjadi *#1 Digital InfraCo* di pasar APAC (Asia-Pacific) yang sedang berkembang dengan menawarkan layanan terbaik di kelasnya yang berkelanjutan.

Misi :

Untuk mendukung pelanggan sebagai mitra strategis dengan memanfaatkan kemampuan digital baru untuk memaksimalkan nilai bagi semua pemangku kepentingan dan menciptakan dampak yang berkelanjutan bagi masyarakat dan bangsa.

1.1.3 Budaya Organisasi

Sebagai bagian dari Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Mitratel menganut AKHLAK menjadi Nilai-Nilai Utama atau biasa disebut dengan *Core Values*. Nilai-nilai AKHLAK yang dianut oleh sumber daya manusia BUMN diadopsi oleh seluruh perusahaan di bawah Kementerian Badan Usaha Milik

Negara (KBUMN) dengan tujuan agar setiap sumber daya manusia BUMN memahami, mengimplementasikan, dan menginternalisasikan nilai-nilai inti tersebut. Hal ini diharapkan dapat membentuk perilaku sehari-hari dan budaya kerja di lingkungan BUMN. AKHLAK terdiri dari enam nilai utama: Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif.

AMANAHAH : Memegang teguh kepercayaan yang diberikan.

KOMPETEN : Terus belajar dan mengembangkan kapabilitas.

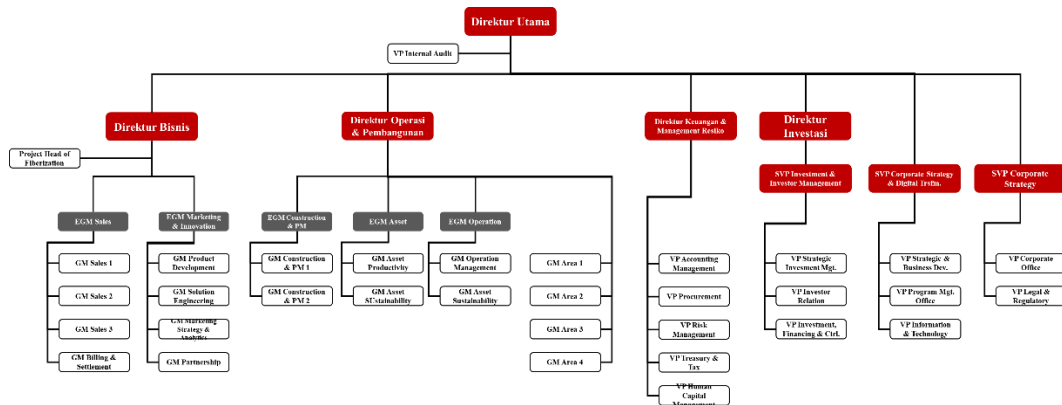
HARMONIS : Saling peduli dan menghargai perbedaan.

LOYAL : Berdedikasi dan mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara.

ADAPTIF : Terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan.

KOLABORATIF : Membangun kerja sama yang sinergis.

1.1.4 Struktur Organisasi



Gambar 1.2 Struktur Organisasi Mitratel

Sumber: Internal Perusahaan

1.2 Latar Belakang Penelitian

Percepatan perkembangan teknologi dan transformasi digital, didorong oleh perubahan gaya hidup masyarakat, menjadi solusi penting untuk mendukung berbagai aktivitas dan bisnis di masa depan. Indonesia, sebagaimana banyak negara Asia Pasifik lainnya, menghadapi tantangan dalam membangun akses internet yang

luas dan mudah diakses, terutama mengingat kondisi geografisnya yang merupakan negara kepulauan (Mitratel, 2022).

Percepatan transformasi digital, meningkatnya permintaan data, dan perubahan gaya hidup telah menggerakkan permintaan infrastruktur telekomunikasi yang tersebar luas di seluruh Indonesia. Ini menciptakan peluang signifikan bagi perusahaan-perusahaan menara telekomunikasi, yang merupakan bagian krusial dari industri infrastruktur telekomunikasi, untuk terus mendukung penyediaan infrastruktur guna memenuhi kebutuhan cakupan dan kapasitas data, serta untuk mendukung operator telekomunikasi dalam pemerataan jaringan. Oleh karena itu, Mitratel, sebagai perusahaan yang berfokus pada menara telekomunikasi dan ekosistemnya, penting untuk memiliki karyawan yang terampil dan siap menghadapi tantangan dalam industri yang terus berubah dengan cepat ini.

Bagi Mitratel, sumber daya manusia (SDM) merupakan aset berharga dan fondasi utama yang mendukung kemajuan perusahaan. Mitratel terus berkomitmen untuk meningkatkan nilai aset ini melalui pengelolaan dan pengembangan SDM yang efektif, sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Mitratel berupaya secara terus-menerus meningkatkan kualitas SDM dan menyempurnakan pengelolaan SDM secara komprehensif. Keberhasilan perusahaan dalam mengatasi tantangan pandemi telah didukung oleh konsistensi dalam manajemen SDM, yang seharusnya diimbangi dengan peningkatan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan sangat penting karena berdampak langsung pada produktivitas dan kesuksesan organisasi. Karyawan yang berkinerja tinggi tidak hanya menyelesaikan tugas mereka dengan efektif, tetapi juga berperan dalam mendorong inovasi dan pertumbuhan perusahaan (Suyuti, 2023).

Tabel 1.1 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Tetap 2019-2022

Tahun	Jumlah	Outstanding		Meet Target		Below Target	
		P1	%	P2	%	P3	%
2019	180	58	32%	105	58%	17	9%
2020	269	72	27%	180	67%	17	6%
2021	280	73	26%	186	66%	21	8%
2022	504	101	20%	355	70%	48	10%

Sumber: Internal Perusahaan (data yang telah diolah)

Berdasarkan data yang disajikan dalam Tabel 1.1, terdapat penurunan yang signifikan dalam persentase karyawan Mitratel yang mencapai kinerja "*Outstanding*" selama periode empat tahun terakhir. Mitratel sendiri memiliki target karyawan yang memiliki kinerja "*Outstanding*" sebesar 25%. Secara spesifik, persentase karyawan dengan kinerja "*Outstanding*" menurun sebesar 5% dari tahun 2019 ke 2020, kemudian mengalami penurunan tambahan sebesar 1% dari tahun 2020 ke 2021, dan turun lagi sebesar 6% dari tahun 2021 ke tahun 2022. Penurunan yang berkelanjutan dalam kategori kinerja "*Outstanding*" ini menunjukkan adanya tantangan yang konsisten dalam mempertahankan tingkat kinerja yang sangat tinggi di antara karyawan Mitratel selama periode waktu yang ditinjau. Sementara itu, kategori kinerja "*Meet Target*" dan "*Below Target*" menunjukkan pola yang tidak stabil sepanjang periode yang sama. Pada transisi dari tahun 2019 ke 2020, terjadi kenaikan persentase karyawan yang mencapai kinerja "*Meet Target*" sebesar 9%, disertai dengan penurunan dalam kategori "*Below Target*" sebesar 3%. Namun, pada periode berikutnya, yaitu dari tahun 2020 ke 2021, terdapat penurunan sebesar 1% dalam kinerja "*Meet Target*" dan peningkatan kinerja "*Below Target*" sebesar 2%. Selanjutnya, dari tahun 2021 ke 2022, persentase karyawan dengan kinerja "*Meet Target*" kembali meningkat sebesar 4%, sementara kategori "*Below Target*" menunjukkan peningkatan sebesar 2%. Secara keseluruhan, data ini menggambarkan adanya kendala dalam kinerja karyawan Mitratel, terutama penurunan dalam kinerja "*Outstanding*" yang berkelanjutan dan ketidakstabilan dalam kategori kinerja "*Meet Target*" dan "*Below Target*". Hal ini mengindikasikan tantangan yang signifikan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan di tengah perubahan besar yang terjadi dalam perusahaan.

Dalam konteks teori manajemen, seperti yang dijelaskan oleh Robbins (2021), perubahan dalam struktur organisasi, teknologi, atau strategi dapat memengaruhi kinerja karyawan secara langsung. Transformasi organisasi yang melibatkan perubahan signifikan dapat memengaruhi kinerja karyawan baik secara positif maupun negatif, tergantung pada bagaimana perubahan tersebut dikelola dan diadaptasi oleh individu dan tim dalam organisasi. Ketidakstabilan dalam kategori kinerja menunjukkan perlunya perhatian lebih pada pengelolaan

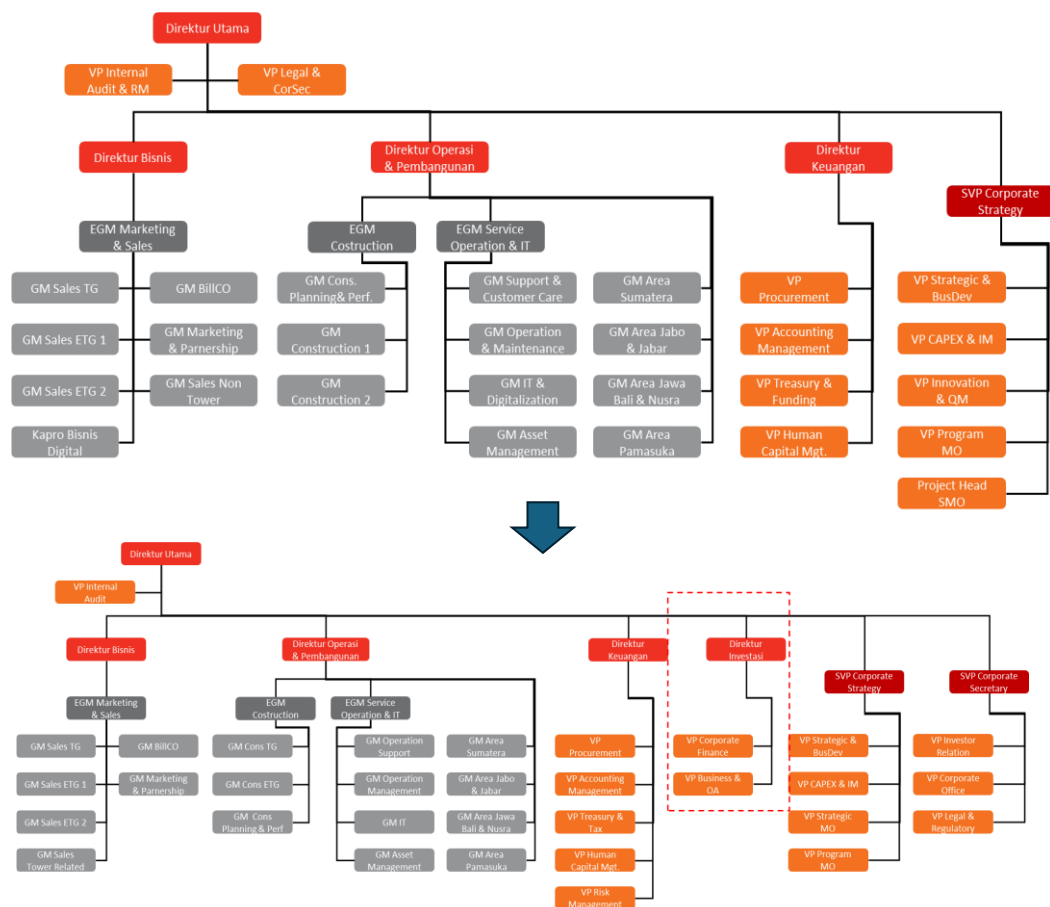
perubahan dan penerapan strategi yang efektif untuk mendukung karyawan dalam beradaptasi dengan lingkungan yang berubah Robbins (2021). Penurunan berkelanjutan dalam kinerja "*Outstanding*" bersama dengan fluktuasi dalam kategori kinerja lainnya menyoroti pentingnya untuk melakukan evaluasi menyeluruh terhadap kebijakan dan praktik manajemen kinerja yang ada, serta merancang intervensi yang sesuai untuk meningkatkan konsistensi dan efektivitas kinerja karyawan.

Transformasi organisasi dilakukan Mitratel pada 22 November 2021, termasuk penambahan Direktorat Investasi dan perubahan struktur manajerial yang signifikan, yang merupakan respons terhadap kebutuhan untuk beradaptasi dengan lingkungan bisnis yang berubah. Menurut Robbins (2021) transformasi organisasi dapat melibatkan beberapa dimensi, seperti transformasi strategi, yaitu perubahan signifikan dalam arah dan tujuan jangka panjang organisasi untuk menghadapi tantangan dan peluang baru. Transformasi struktur mencakup perubahan dalam desain dan tata kelola organisasi untuk mendukung strategi baru atau merespons perubahan lingkungan. Transformasi teknologi melibatkan adopsi dan integrasi teknologi baru yang diperlukan untuk meningkatkan efisiensi dan daya saing, sementara transformasi SDM berfokus pada pengelolaan dan pengembangan karyawan untuk mendukung tujuan strategis. Namun, perubahan ini juga dapat berdampak pada kinerja karyawan, baik secara positif maupun negatif. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana transformasi budaya, transformasi struktur pengendalian, transformasi sistem informasi, dan transformasi proses bisnis sebagai bagian dari dimensi tambahan dari transformasi organisasi dapat mempengaruhi keterlibatan karyawan, yang pada gilirannya akan berdampak pada kinerja mereka.

Transformasi organisasi dapat berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Rohim (2019) dalam kajiannya menemukan bahwa kinerja karyawan yang optimal dapat dipengaruhi oleh beberapa aspek yang ada dalam transformasi organisasi. Transformasi organisasi adalah proses yang melibatkan modifikasi signifikan dalam struktur, budaya, strategi, atau proses kerja suatu organisasi. Hal ini mencakup perubahan dalam hierarki manajemen, teknologi yang digunakan,

kebijakan dan prosedur, atau bahkan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi (Putri, 2023).

Dengan adanya transformasi organisasi tersebut, PT Dayamitra Telekomunikasi Tbk atau Mitratel dengan resmi tercatat di Bursa Efek Indonesia (BEI) dengan kode saham “MTEL”. Transformasi organisasi dilakukan di setiap lini, fenomena terbesarnya adalah dengan penambahan 1 Direktorat yang dipimpin Direktur Investasi. Tugas utamanya adalah mempersiapkan semua proses IPO dari mulai perencanaan hingga resmi tercatat di BEI. Perubahan struktur organisasi tersebut dapat terlihat pada Gambar 1.3 yang menggambarkan bagaimana perubahan struktur organisasi pada 2020 ke 2021.



Gambar 1.3 Perubahan Struktur Organisasi Mitratel dari Tahun 2020 ke 2021

Sumber: Internal Perusahaan

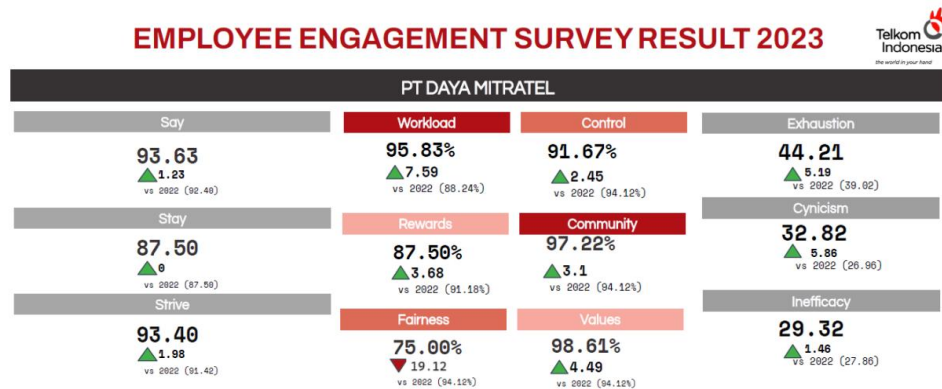
Perubahan yang terjadi pada Mitratel ini bisa saja berdampak pada perubahan perilaku organisasi. Seperti yang disampaikan oleh Bradshaw (2021), bahwa adanya hasil konsisten yang mendukung pernyataan bagaimana IPO suatu perusahaan memiliki kaitan dengan perubahan perilaku organisasi. Transformasi pada Mitratel ini tidak hanya berfokus pada perubahan struktur, tetapi juga pada peningkatan efisiensi dan efektivitas operasional. Penambahan Direktorat Investasi merupakan langkah strategis yang bertujuan untuk memastikan kesiapan perusahaan dalam menghadapi tuntutan sebagai perusahaan publik.

Transformasi organisasi tidak hanya mencakup perubahan struktur, tetapi juga transformasi sumber daya manusia (SDM), yang memainkan peran penting dalam memastikan kelangsungan dan efektivitas perubahan tersebut. Salah satu bentuk transformasi SDM yang umum terjadi dalam organisasi adalah mutasi karyawan, yaitu pemindahan karyawan dari satu posisi atau lokasi ke posisi atau lokasi lain dalam rangka menyesuaikan kebutuhan bisnis. Mutasi ini dapat memberikan peluang bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan baru dan memperluas pengalaman kerja mereka. Namun, di sisi lain, perubahan ini juga dapat memengaruhi tingkat keterlibatan karyawan (*employee engagement*), terutama jika tidak diimbangi dengan strategi komunikasi dan dukungan yang efektif. Oleh karena itu, memahami bagaimana transformasi SDM, termasuk mutasi, berdampak pada *employee engagement* menjadi aspek penting dalam menilai keberhasilan transformasi organisasi secara keseluruhan.

Employee engagement, atau keterlibatan karyawan, adalah kunci penting bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas (Chairunnisa, 2023). Mitratel juga telah melakukan survey terkait *employee engagement* dalam upaya untuk memahami sejauh mana karyawan terlibat dalam pekerjaan dan berkomitmen terhadap tujuan perusahaan. *Employee engagement* merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan.

Berbagai penelitian telah mengindikasikan bahwa tingkat keterlibatan karyawan yang tinggi berhubungan erat dengan peningkatan kinerja karyawan, yang diukur melalui produktivitas, efisiensi, kualitas kerja, dan kepuasan

pelanggan. Karyawan yang terlibat secara emosional cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen, yang membuat mereka bekerja lebih keras, lebih cerdas, dan secara keseluruhan memberikan kontribusi positif terhadap organisasi mereka. Berikut merupakan hasil survei keterikatan karyawan yang dilakukan oleh Mitratel secara internal:



Gambar 1.4 Data *Employee Engagement* Mitratel

Sumber: Internal Perusahaan

Dari data yang tertera pada Gambar 1.4 diatas, PT Daya Mitratel mengalami penurunan nilai *fairness* (keadilan) sebesar 19,12%, hal ini menunjukkan bahwa keterikatan karyawan Mitratel sedang mengalami penurunan, sebagaimana dinyatakan oleh Suparyanto (2020) bahwa keadilan dalam manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam meningkatkan keterlibatan karyawan, dengan menciptakan lingkungan kerja yang adil dan transparan yang memotivasi karyawan untuk berkontribusi secara maksimal.

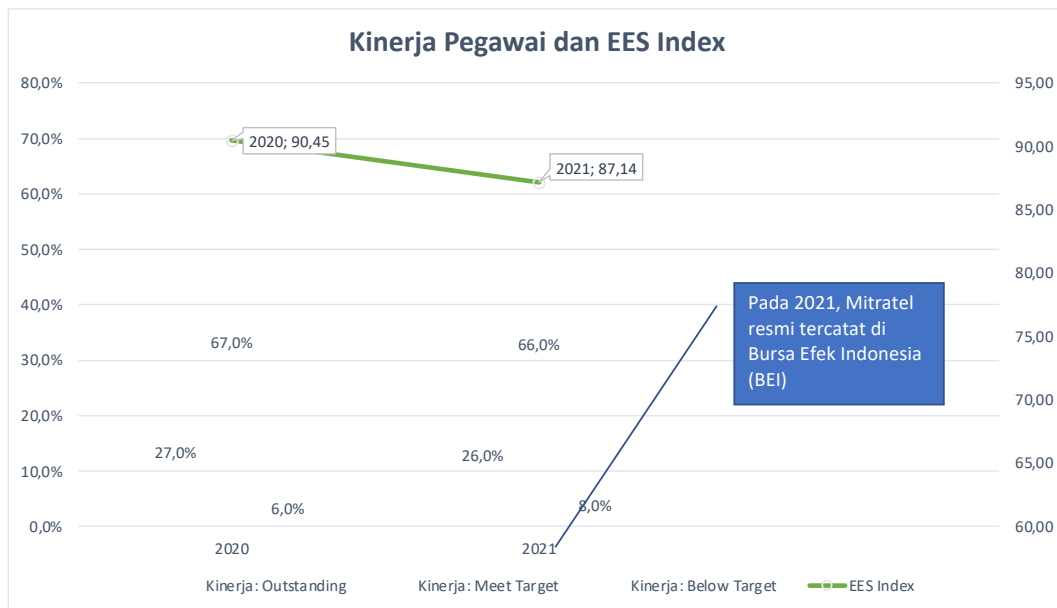
Namun, hubungan antara keterikatan karyawan dengan kinerja karyawan tidak selalu linear atau signifikan dalam setiap studi. Seperti yang ditemukan dalam riset oleh Sudjiwanati (2020), relasi antara *employee engagement* dan kinerja karyawan tidak selalu berarti positif; dalam beberapa kasus, peningkatan kinerja karyawan dapat memberikan dampak positif pada *employee engagement*, menunjukkan adanya hubungan dua arah. Ini menegaskan bahwa sementara *employee engagement* sering diasumsikan sebagai pendorong utama kinerja karyawan, faktor lain juga berperan dan dinamika sebenarnya bisa jauh lebih kompleks (Sudjiwanati, 2020).

Tabel 1.2 Data Employee Engagement Survey 2020-2022

Tahun	EES Index	Dimensi EES		
		Say	Stay	Strive
2020	90.45	91.19	86.67	93.49
2021	87.14	87.65	83.46	90.31
2022	90.29	92.4	87.5	91.42

Sumber: Internal Perusahaan (data yang telah diolah)

Tabel 1.2 menunjukkan data *Employee Engagement Survey* (EES) yang dilakukan pada tahun 2020 hingga 2022. Dari data tersebut, dapat terlihat adanya hasil yang tidak linier. Pada tahun 2020 - 2021, terjadi penurunan EES index sebesar 3,31. Sebaliknya, terjadi peningkatan EES pada tahun berikutnya sebesar 3,15.



Gambar 1.5 Kinerja Karyawan vs EES Index

Sumber: Internal Perusahaan

Pada Gambar pada 1.5, penulis melakukan pengolahan data dari Tabel 1.1 dan Tabel 1.2 untuk menemukan korelasi antara kinerja karyawan dengan EES index. Dengan adanya informasi berupa hasil survey berupa EES Index, kita dapat melihat sebuah fenomena bahwa menurunnya *engagement* pegawai berkorelasi

dengan menurunnya kinerja karyawan "*Outstanding*" dan "*Meet Target*", yang artinya kinerja karyawan "*Below Target*" meningkat. Hasil *survey engagement* karyawan menunjukkan bahwa adanya korelasi dengan kinerja karyawan. Selain itu, pada tahun 2021 Mitratel resmi tercatat pada Bursa Efek Indonesia (BEI) yang menyebabkan adanya perubahan di dalam organisasi. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan kajian lebih lanjut terkait adanya transformasi dalam organisasi dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan di lingkungan perusahaan Mitratel. Sehingga, penulis akan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Transformasi Organisasi Dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan”.

1.3 Perumusan Masalah

Perumusan masalah penelitian ini didasarkan pada gambaran umum objek penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya. Masalah utama yang ingin dipecahkan adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana transformasi organisasi di Mitratel?
2. Bagaimana *employee engagement* di Mitratel?
3. Bagaimana kinerja karyawan di Mitratel?
4. Bagaimana pengaruh transformasi organisasi terhadap kinerja karyawan di Mitratel?
5. Bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan di Mitratel?

1.4 Tujuan Penelitian

Berlandaskan perumusan masalah yang diuraikan di atas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan yaitu:

1. Untuk menganalisis transformasi organisasi di Mitratel.
2. Untuk menganalisis *employee engagement* di Mitratel.
3. Untuk menganalisis kinerja karyawan di Mitratel.
4. Untuk menganalisis pengaruh antara transformasi organisasi dengan kinerja karyawan di Mitratel.

5. Untuk menganalisis pengaruh antara *employee engagement* dengan kinerja karyawan di Mitratel.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Aspek Praktis

- a. Industri Telekomunikasi: Hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan berharga kepada industri telekomunikasi. Mitratel dapat menggunakan temuan penelitian ini untuk evaluasi transformasi organisasi dan *employee engagement* mereka, sehingga dapat lebih efektif dalam mengelola sumber daya manusia dan memastikan kelancaran operasional perusahaan di masa depan.
- b. Pemerintah: Pemerintah dapat menggunakan hasil penelitian ini untuk memahami bagaimana transformasi organisasi dan *employee engagement* dapat mendukung pertumbuhan ekonomi dan penciptaan lapangan kerja dalam industri telekomunikasi. Hal ini dapat menjadi landasan bagi pengembangan kebijakan yang lebih baik terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia.
- c. Masyarakat: Masyarakat secara umum juga dapat mendapat manfaat dari penelitian ini, karena peningkatan kinerja perusahaan telekomunikasi dapat menghasilkan layanan yang lebih baik dan inovasi yang lebih cepat, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas hidup masyarakat.

1.5.2 Aspek Akademis

- a. Ilmu Pengetahuan: Penelitian ini dapat memberikan sumbangan baru dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan praktik transformasi organisasi dan *employee engagement* di perusahaan. Temuan penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian lanjutan dalam bidang ini dan dapat membantu pengembangan teori dan model yang lebih baik.
- b. Pendidikan: Hasil penelitian ini dapat digunakan dalam konteks pendidikan, seperti dalam program pelatihan sumber daya manusia atau manajemen bisnis. Ini dapat membantu mahasiswa dan praktisi dalam memahami

pentingnya transformasi organisasi dan *employee engagement* dalam mengelola organisasi.

1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Penyusunan tesis ini menggunakan sistematika yang terbagi dalam uraian lima bab yaitu:

a. **BAB I Pendahuluan**

Bab ini membahas mengenai gambaran umum objek penelitian, latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan tugas akhir.

b. **BAB II Tinjauan Pustaka**

Bab ini membahas mengenai teori-teori dan penelitian sebelumnya yang mendukung penelitian ini, mencakup teori tentang transformasi organisasi dan *employee engagement*, serta *kinerja karyawan*.

c. **BAB III Metode Penelitian**

Bab ini membahas mengenai jenis penelitian, operasionalisasi variabel, tahapan penelitian, populasi dan sampel sosial, pengumpulan data dan sumber data, serta teknis analisis data.

d. **BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Bab ini membahas mengenai analisis data dan pembahasan permasalahan yang telah direncanakan.

e. **BAB V Kesimpulan dan Saran**

Bab ini membahas mengenai kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan dan memberikan rekomendasi untuk dikembangkan pada penelitian selanjutnya