

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Corona virus diseases yang mulai merebak pada tahun 2019 atau dikenal dengan singkatan Covid-19, berdampak pada hampir seluruh bidang kehidupan. Virus yang pertama kali ditemukan di pasar Wuhan, Tiongkok, ini menular dari hewan ke manusia, dan manusia ke manusia di seluruh dunia yang sulit dihentikan penularannya mengingat tingginya mobilitas manusia antarnegara. Dilihat dari cakupan wilayah yang terkena dampak, Covid-19 ini merupakan pandemi yang paling hebat dari pandemi yang pernah ada di dunia hingga mengakibatkan masalah multidimensi yang tak terbayangkan sebelumnya.

Menyebarnya wabah Covid-19 hingga ke wilayah Indonesia membuat masyarakat pun perlahan telah memasuki tahap transformasi yang disebut kebiasaan baru. Berbagai macam kegiatan kembali dilakukan termasuk produktivitas tenaga kerja, pelaku bisnis, dan juga pelaku dunia pendidikan. Tetapi masyarakat harus tetap mentaati protokol kesehatan. Perusahaan-perusahaan di Indonesia melakukan beberapa kebijakan, prosedur baru dan strategi baru, yang di mana situasi pandemi saat ini sangat mempengaruhi keuangan perusahaan, kesehatan para karyawan, yang juga akan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

Sejalan dengan perkembangan dunia bisnis dan semakin pesatnya perkembangan teknologi informasi dan untuk mengantisipasi persaingan era globalisasi pasar bebas yang ditandai dengan kompetisi ketat di antara semua pemain lokal maupun internasional. Keberadaan dan kelangsungan bisnis akan sangat tergantung dengan daya saingnya, untuk mutu perusahaan dituntut agar bisa bertahan dalam menghadapi persaingan yang semakin pesat. Dengan adanya kasus pandemi Covid-19 yang berdampak pada perkembangan ekonomi, maka perusahaan tentu membutuhkan strategi keunggulan bersaing agar tetap memiliki posisi dalam pasar, serta menyadari pangsa pasar mana dan seperti apa yang akan ditargetkan, sehingga dapat mempertahankan posisi bersaingnya terhadap pesaing.

Bisnis ritel di Indonesia terus mengalami perkembangan, baik dari dalam maupun luar negeri. Bisnis ritel ini pun menjadi bisnis yang cukup menjanjikan, dilihat dari kebutuhan manusia yang saat ini semakin tidak terbatas, perubahan pola belanja tersebut disebabkan karena konsumen saat ini semakin membutuhkan kenyamanan dalam berbelanja, kepastian harga, pelayanan yang baik dan memuaskan, tersedianya kelengkapan produk yang berkualitas, lokasi yang strategis serta promosi yang menarik minat beli. Hal tersebut inilah yang kemudian menyebabkan industri ritel modern berkembang pesat.

Dengan pesatnya pertumbuhan perusahaan ritel membuat persaingan di pasar sangat ketat, setiap perusahaan ritel berlomba-lomba mencari celah agar mereka dapat bersaing dan menunjukkan kelebihan mereka. Setiap perusahaan

ritel harus memiliki kelebihan dan keunikannya sendiri dengan tujuan konsumen mendapatkan fasilitas, pelayanan yang baik dan berkualitas adalah salah satu cara untuk menarik dan mempertahankan konsumen. Perkembangan bisnis ritel tidak hanya mengenai faktor luar saja, melainkan dunia ritel juga tidak terlepas dari dampak perkembangan internal perusahaan seperti peningkatan fasilitas dan pelayanan. Perkembangan yang sangat cepat tersebut harus diikuti dengan manajemen sumber daya manusia yang baik dan juga perusahaan harus bisa mengatur sumber daya manusia meskipun di tengah pandemi yang di mana kesehatan karyawan menjadi lebih rentan terkena Covid-19 dan hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Salah satu perusahaan ritel lokal yang berbeda dari perusahaan ritel lainnya adalah Tip Top supermarket di mana Tip Top supermarket ini menerapkan sistem Islami. Supermarket Tip Top berdiri pada tahun 1979 oleh Bapak Rusman Mamoer. Awal pendiriannya masih berupa minimarket dengan nama Tip Top Plaza, namun untuk memperluas jenis usaha, pada tahun 1985 konsep minimarket berubah menjadi supermarket dan *department store* serta dilengkapi dengan mainan anak-anak. Tip Top memiliki 8 cabang yakni berada di Rawamangun, Ciputat, Cimone, Pondok Bambu, Depok, Pondok Gede, Tambun, dan di tengah pandemi Tip Top kembali membuka cabang yang ke-8 yakni berada di Bogor pada 16 April 2021. Sebagai perusahaan ritel, Tip Top memiliki visi berguna bagi banyak orang dan memiliki misi untuk menyediakan tempat berbelanja keluarga yang nyaman, menyediakan berbagai kebutuhan sehari-hari dengan pilihan yang lengkap dan harga yang terjangkau,

menjalankan dan mengembangkan bisnis *retail* yang berpegang pada prinsip Islami, meraih berkah dari kepuasan pelanggan setia, menyatukan kekuatan untuk menjadi yang terdepan dan terbaik di bidangnya.

PT. Tip Top Supermarket pun turut terkena dampak dari Covid-19, hal ini membuat perusahaan membuat aturan-aturan sesuai dengan protokol kesehatan, misalnya seperti jam operasional toko yang tutup lebih awal dari pukul 21.00 WIB menjadi pukul 20.00 WIB, menerapkan *social distancing*, *customer* dan seluruh karyawan diwajibkan menggunakan masker, *hand sanitizer*, *hand gloves* bagi karyawan yang berhubungan langsung dengan *customer* dan barang-barang *display*, melakukan *scan* aplikasi Peduli Lindungi sebelum memasuki area toko, dilakukannya penyemprotan disinfektan pada seluruh ruangan, memberikan vitamin secara rutin kepada seluruh karyawan dan karyawan diwajibkan melakukan vaksin. Selain itu, PT. Tip Top Supermarket pun menerapkan berbelanja *online* sehingga dapat mengurangi risiko penularan virus Covid-19.

Meskipun di tengah pandemi Covid-19, dalam pelaksanaannya sumber daya manusia tentu diharapkan dapat membantu pelaksanaan visi misi tersebut, SDM yang dimaksud yaitu para karyawan. Tentunya karyawan dalam perusahaan ini harus memiliki kemampuan dan kualitas yang diharapkan manajemen perusahaan.

Adapun data jumlah karyawan PT. Tip Top Supermarket Cabang Bogor adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Data Jumlah Karyawan PT. Tip Top Supermarket
Cabang Bogor Tahun 2021-2022

No.	Jabatan	Pendidikan	Masa Kerja	Jumlah Karyawan
1.	Kepala Cabang	S1	1 Tahun	1
2.	<i>Supervisor Store</i>	S1	1 Tahun	1
3.	Staff Personalia	S1	1 Tahun	2
4.	Staff <i>Accounting/</i> Pembukuan	S1	1 Tahun	1
5.	Staff <i>IT</i>	S1	1 Tahun	2
6.	Staff <i>Inventory Control</i>	S1	1 Tahun	2
7.	Staff Teknisi	SMK/ SMA	1 Tahun	2
8.	Staff Retur	SMK/ SMA	1 Tahun	2
9.	Staff <i>Receiving</i>	SMK/ SMA	1 Tahun	2
10.	Staff Perubahan Harga	SMK/ SMA	1 Tahun	1
11.	Staff Agenda	SMK/ SMA	1 Tahun	1
12.	Staff <i>Checker</i>	SMK/ SMA	1 Tahun	3
13.	Staff Pajang	SMK/ SMA	1 Tahun	25
14.	<i>Leader Warehouse</i>	SMK/ SMA	1 Tahun	1
15.	Staff Warehouse	SMK/ SMA	1 Tahun	5
16.	<i>Leader Kasir</i>	SMK/ SMA	1 Tahun	2
17.	Staff Kasir	SMK/ SMA	1 Tahun	23
18.	Staff <i>Expired Date</i>	SMK/ SMA	1 Tahun	1
19.	Staff <i>WA Online</i>	SMK/ SMA	1 Tahun	4
20.	Staff <i>Customer Service</i>	SMK/ SMA	1 Tahun	4
21.	Staff Visual	SMK/ SMA	1 Tahun	1
22.	Staff <i>Packer</i>	SMK/ SMA	1 Tahun	2
Total Karyawan				88

Sumber: PT. Tip Top Supermarket Cabang Bogor, 2022

Berdasarkan tabel 1 di atas menunjukkan bahwa total seluruh karyawan PT. Tip Top Supermarket Cabang Bogor sebanyak 88 orang dan sebagian besar pendidikan terakhir karyawan adalah SMK/ SMA. Serta hampir seluruhnya memiliki masa kerja selama satu tahun, hal ini dikarenakan PT. Tip Top Supermarket Cabang Bogor baru beroperasi selama satu tahun yakni *grand opening* pada tanggal 16 April 2021. Selain itu banyak dari karyawan yang

masih *fresh graduate* sehingga mereka hanya sebatas menguasai teori yang diperoleh di bangku pendidikan.

Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan dan kualitas sumber daya manusia tercipta dari seberapa unggulnya kinerja karyawan yang dimiliki suatu perusahaan. Dalam pengertiannya kinerja karyawan dapat berupa hasil dari pencapaian kerja karyawan yang dapat diukur baik berupa segi kualitas dan kuantitas yang diberikan kepada perusahaan. Kinerja karyawan dapat dilihat dari berbagai kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan baik dalam segi kualitas, kinerja, absensi, waktu bekerja, serta sikap dan perilaku karyawan itu sendiri.

Adapun data absensi karyawan pada PT. Tip Top Supermarket Cabang Bogor sebagai berikut:

Tabel 2
Rekapitulasi Absensi Karyawan Pada PT. Tip Top Supermarket
Cabang Bogor Periode April 2021 – Maret 2022

Tahun	Bulan	Kriteria Absensi				Persentase Ketidakhadiran
		Sakit	Izin	Cuti	Alpha	
2021	April	2	-	-	-	2,27%
	Mei	3	-	1	-	4,54%
	Juni	2	1	-	-	3,40%
	Juli	7	1	-	1	10,22%
	Agustus	3	-	-	-	3,40%
	September	2	-	-	1	3,40%
	Oktober	4	-	-	-	4,54%
	November	3	-	-	-	3,40%
	Desember	3	1	-	-	4,54%
2022	Januari	4	-	-	-	4,54%
	Februari	18	-	-	-	20,45%
	Maret	4	-	1	-	5,68%

Sumber: PT. Tip Top Supermarket Cabang Bogor, 2022

Berdasarkan tabel 2 di atas menunjukkan bahwa di tahun 2021 jumlah ketidakhadiran karyawan tertinggi berada pada bulan Juli dengan persentase sebanyak 9 karyawan dengan persentase 10,22%, dan pada tahun 2022 jumlah ketidakhadiran karyawan tertinggi berada pada bulan Februari dengan persentase sebanyak 18 karyawan dengan persentase 20,45%. Tingginya angka ketidakhadiran karyawan ini dikarenakan beberapa karyawan terpapar Covid-19 dan harus menjalani isolasi mandiri selama 10 sampai 14 hari.

Dalam pengertiannya kinerja karyawan dapat berupa hasil pencapaian kerja individu yang bisa berupa prestasi-prestasi yang diukur dari segi kualitas maupun kuantitas yang diberikan kepada perusahaan. Kinerja dasarnya adalah suatu kegiatan yang dikerjakan setiap karyawan di lapangan (tempat bekerja).

Kinerja karyawan menjadi bagian mendasar dari pencapaian perusahaan, tujuan perusahaan untuk terus berupaya untuk mengembangkan kinerja karyawan sehingga perusahaan mampu mencapai visi misinya. Karyawan diwajibkan untuk menyelesaikan pekerjaan serta tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan memiliki ukuran pencapaian sebagai tolok ukur yang ditetapkan oleh perusahaan. Berbagai cara akan dilakukan oleh perusahaan dalam peningkatan kinerja karyawan dilakukan dengan memperhatikan sikap dan perilaku yang dimiliki karyawan. Kinerja berkaitan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antar pimpinan dan sesama karyawan. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari dalam diri, yaitu efikasi diri. Faktor yang terkait dengan unsur

psikologis manusia, yaitu lokus kendali. Faktor organisasional yang akan mempengaruhi kinerja karyawan yaitu peraturan dan target yang telah ditetapkan perusahaan. Sedangkan faktor lingkungan yang berada di dalamnya termasuk iklim organisasi.

Di PT. Tip Top Supermarket Cabang Bogor terdapat permasalahan bahwa beberapa karyawan kurang memiliki kesadaran terhadap perilaku dan kinerjanya yang baik, beberapa karyawan lebih aktif dalam mencari informasi yang berhubungan dengan pekerjaannya namun beberapa karyawan lebih pasif, beberapa karyawan memiliki inisiatif yang tinggi namun beberapa karyawan kurang memiliki inisiatif, beberapa karyawan yang membuat kesalahan dalam bekerja namun tidak mengevaluasi dirinya sendiri dan tidak membuat perubahan yang diperlukan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yakni *self efficacy* (efikasi diri). Saat mengerjakan tugas yang sulit, karyawan yang memiliki efikasi diri tinggi akan berusaha belajar dan cenderung tidak mudah menyerah meskipun lingkungan tidak kondusif. Apabila kepercayaan diri telah tertanam namun tetap tidak bisa meningkatkan kinerja karyawan, hal ini bisa jadi karena karyawan percaya bahwa terdapat hal lain di luar dirinya yang bisa mengontrol hidupnya. Di PT. Tip Top Supermarket Cabang Bogor terdapat permasalahan bahwa beberapa kinerja karyawan memiliki efikasi dan inovasi yang tinggi, namun ada beberapa kinerja karyawan yang kurang optimal yakni dikarenakan kurangnya pengalaman dalam bekerja, kurangnya mengorganisir pekerjaan dan tugas, menunda-nunda pekerjaan sehingga pekerjaan menumpuk dan

tergesa-gesa menyelesaikannya, kurang tanggap misalnya dalam mengatasi keluhan *customer* dan permintaan *customer* ketika terdapat pesanan.

Iklim dalam sebuah organisasi dipengaruhi oleh beberapa hal, yaitu struktur, tanggung jawab, penghargaan, resiko, kehangatan atau keramahan, dukungan, standar, dan konflik. Iklim organisasi merupakan keadaan mengenai karakteristik yang terjadi di lingkungan kerja yang dianggap mempengaruhi perilaku orang-orang yang berada dalam lingkungan organisasi tersebut.

Berikut ini adalah jadwal jam kerja karyawan PT. Tip Top Supermarket Cabang Bogor:

Tabel 3
Jadwal Jam Kerja Karyawan PT. Tip Top Supermaket Cabang Bogor

No.	Jabatan	Shift Pagi	Shift Middle	Shift Siang
1.	Kepala Cabang	08.00 – 15.00	-	14.30 – 21.30
2.	<i>Supervisor Store</i>	08.00 – 15.00	-	14.30 – 21.30
3.	Staff Personalia	08.00 – 15.00	-	-
4.	Staff <i>Accounting/</i> Pembukuan	08.00 – 15.00	-	-
5.	Staff <i>IT</i>	08.00 – 15.00	-	14.30 – 21.30
6.	Staff <i>Inventory Control</i>	08.00 – 15.00	-	-
7.	Staff Teknisi	08.00 – 15.00	-	14.30 – 21.30
8.	Staff Retur	08.00 – 15.00	12.00 – 19.00	-
9.	Staff <i>Receiving</i>	08.00 – 15.00	12.00 – 19.00	-
10.	Staff Perubahan Harga	08.00 – 15.00	-	-
11.	Staff Agenda	08.00 – 15.00	-	-
12.	Staff <i>Checker</i>	08.00 – 15.00	12.00 – 19.00	-
13.	Staff Pajang	08.00 – 15.00	-	14.30 – 21.30
14.	<i>Leader Warehouse</i>	08.00 – 15.00	-	14.30 – 21.30
15.	Staff <i>Warehouse</i>	08.00 – 15.00	12.00 – 19.00	14.30 – 21.30
16.	<i>Leader Kasir</i>	08.00 – 15.00	-	14.30 – 21.30
17.	Staff Kasir	08.00 – 15.00	12.00 – 19.00	14.30 – 21.30

No.	Jabatan	Shift Pagi	Shift Middle	Shift Siang
18.	Staff <i>Expired Date</i>	08.00 – 15.00	-	-
19.	Staff <i>WA Online</i>	08.00 – 15.00	12.00 – 19.00	14.30 – 21.30
20.	Staff <i>Customer Service</i>	08.00 – 15.00	12.00 – 19.00	14.30 – 21.30

Sumber : PT. Tip Top Supermarket Cabang Bogor, 2022

Berdasarkan Tabel 3 di atas bahwa jam kerja karyawan di PT. Tip Top Supermarket Cabang Bogor terbagi menjadi 3 *shift* yakni *shift* pagi pada pukul 08.00 – 15.00 WIB, *shift middle* pada pukul 12.00 – 19.00 WIB, dan *shift* siang pada pukul 14.30 – 21.30 WIB. Sebagian besar karyawan memiliki jam kerja 2 *shift* yakni *shift* pagi dan *shift* siang, *shift middle* untuk *back-up* jam istirahat karyawan *shift* pagi dan *shift* siang.

Iklm organisasi yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Iklm organisasi sangatlah penting untuk diperhatikan karena berhubungan dengan keberlangsungan hidup organisasi tersebut. Iklm organisasi yang kurang kondusif menyebabkan organisasi menjadi tidak kondusif. Ketika iklm organisasi tidak kondusif maka menyebabkan karyawan tidak puas, tidak bahagia, dan tidak nyaman terhadap pekerjaannya sehingga pada akhirnya karyawan merasa bahwa lingkungan kerjanya kurang menyenangkan. Jika perasaan tersebut dibiarkan berlanjut, maka akan menyebabkan kerugian bagi organisasi itu sendiri seperti tingginya angka absen, menurunnya kinerja, meningkatnya kesalahan dalam bekerja, membangkang, mengeluh, hingga keluar dari pekerjaannya. Permasalahan di PT. Tip Top Supermarket Cabang Bogor dapat ditemukan iklm organisasi yang kurang baik, ini terjadi karena keadaan lingkungan sosial yang tidak

mendukung seperti kurangnya komunikasi dan kurang memberi dukungan antar sesama rekan kerja, selain itu pihak perusahaan melakukan perputaran *shift* setiap satu bulan, hal ini menyebabkan rasa jenuh terhadap karyawan karena terlalu lama pergantian *shift*, ditambah lagi pandemi turut berdampak pada kesehatan para karyawan, di mana terdapat beberapa karyawan yang terpapar wabah, sehingga beberapa karyawan yang lainnya diharuskan untuk lembur dan hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerjanya.

Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“PENGARUH *LOCUS OF CONTROL*, *SELF EFFICACY*, DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TIP TOP SUPERMARKET CABANG BOGOR PADA MASA PANDEMI COVID-19”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada penjabaran latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Beberapa karyawan kurang memiliki kesadaran terhadap perilaku dan kinerjanya yang baik.
2. Beberapa karyawan lebih pasif dalam mencari informasi yang berhubungan dengan pekerjaannya.
3. Beberapa karyawan kurang memiliki inisiatif dalam melakukan pekerjaan.

4. Beberapa karyawan yang membuat kesalahan dalam bekerja, tidak mengevaluasi dirinya sendiri dan tidak membuat perubahan yang diperlukan.
5. Kinerja karyawan kurang optimal dikarenakan kurangnya pengalaman dalam bekerja.
6. Kurangnya kerjasama yang optimal antara karyawan.
7. Kurangnya mengorganisir pekerjaan dan tugas, menunda-nunda pekerjaan sehingga pekerjaan menumpuk dan tergesa-gesa menyelesaikannya.
8. Kurang tanggap dalam mengatasi keluhan *customer* dan permintaan *customer* ketika terdapat pesanan.
9. Kurangnya komunikasi dan dukungan antar sesama rekan kerja.
10. Melakukan perputaran *shift* setiap satu bulan, menyebabkan rasa jenuh terhadap karyawan karena terlalu lama pergantian *shift*.

C. Batasan Masalah

Karena adanya keterbatasan waktu, dana, dan tenaga maka tidak semua masalah yang telah diidentifikasi akan diteliti. Untuk itu peneliti membatasi penelitian hanya pada masalah *locus of control*, *self efficacy*, dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Tip Top Supermarket Cabang Bogor pada masa pandemi Covid-19, yang dimana terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni *supportive boss* yang berhubungan dengan *locus of control*, prioritas kerja yang berhubungan dengan *self efficacy*, dan lingkungan kerja yang berhubungan dengan iklim organisasi.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tip Top Supermarket Cabang Bogor pada masa pandemi Covid-19?
2. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tip Top Supermarket Cabang Bogor pada masa pandemi Covid-19?
3. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tip Top Supermarket Cabang Bogor pada masa pandemi Covid-19?
4. Apakah *locus of control*, *self efficacy*, dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tip Top Supermarket Cabang Bogor pada masa pandemi Covid-19?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan PT. Tip Top Supermarket Cabang Bogor pada masa pandemi Covid-19.
2. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan PT. Tip Top Supermarket Cabang Bogor pada masa pandemi Covid-19.

3. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Tip Top Supermarket Cabang Bogor pada masa pandemi Covid-19.
4. Untuk mengetahui pengaruh *locus of control*, *self efficacy*, dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Tip Top Supermarket Cabang Bogor pada masa pandemi Covid-19.

F. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Kegunaan teoritis dari penelitian ini adalah memberikan kontribusi bagi studi sumber daya manusia dalam bentuk suatu studi kasus, mengenai Pengaruh *Locus of Control*, *Self Efficacy*, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tip Top Supermarket Cabang Bogor Pada Masa Pandemi Covid-19.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Perusahaan dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai landasan strategis dalam merencanakan kegiatan-kegiatannya untuk mempertinggi kinerja karyawannya.

b. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai informasi serta referensi bagi peneliti lain yang memiliki kaitan dalam bidang yang sama sehingga dapat memberikan kontribusi positif bagi kemajuan dan

pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan suatu pengetahuan dan pengalaman sekaligus dapat digunakan sebagai perbandingan antara teori yang sudah diperoleh selama perkuliahan dan penerapannya pada perusahaan nyata.

G. Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran mengenai isi dari skripsi ini, maka peneliti membuat sistematika sebagai garis besar. Sistematika penulisan adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini membahas tentang latar belakang, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, serta tujuan dan kegunaan yang akan dicapai dalam melakukan penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini diuraikan mengenai landasan teori yang berkenaan dengan permasalahan yang akan dibahas pada penelitian, kerangka berpikir, penelitian terdahulu, dan pengajuan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini peneliti menguraikan tentang metode penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, operasional variabel, jenis dan sumber data, serta metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini peneliti menguraikan mengenai hasil penelitian yaitu pengaruh *locus of control*, *self efficacy*, dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi covid-19.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini merupakan bab terakhir yang berisi kesimpulan dari pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, serta saran yang diharapkan dapat membangun dan masukan bagi penulis maupun instansi terkait.