

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Objek Penelitian

1.1.1 Profil Umum PT Dutagaruda Piranti Prima

PT Dutagaruda Piranti Prima (DPP) merupakan perusahaan jasa yang bergerak di bidang Manajemen Penyedia Tenaga Kerja dengan berbagai kemampuan dan keterampilan serta pengalaman di bidang Pusat Pendidikan & Pelatihan, Jasa Rekrutmen, Rental Komputer dan Kantor Virtual yang telah berdiri secara profesional sejak tahun 1995. PT Dutagaruda Piranti Prima didukung oleh tenaga yang terlatih, berdedikasi, bersahabat, terpadu, tanggap dan profesional, ditambah dengan instruktur dan fasilitator serta sistem kerja yang telah disusun berdasarkan kondisi yang ada di lingkungan pengguna jasa.

Untuk lebih jelasnya, beberapa produk layanan outsource yang ditawarkan oleh PT Dutagaruda Piranti Prima terdiri dari *Security Management*, *Front Office* (*receptionist, customer service, teller, dan ticketing*), *Back Office* (*administration, data entry, sales, secretary, dan call center*), hingga *Operation* (*driver, collector, greeter, waitress, sales promotion, dan operation production*)

PT Dutagaruda Piranti Prima merupakan anak perusahaan dari PT Garuda Indonesia yang sangat siap memenuhi kebutuhan berbagai bidang usaha dengan cara dan melayani untuk Instansi Pemerintah, Swasta, BUMN/BUMD, dan Perusahaan Swasta, kapan saja, di mana saja dan dalam kondisi apapun, perusahaan siap memberikan pelayanan yang terbaik kepada pengguna layanan. Di bawah ini merupakan logo perusahaan *outsourcing* PT Dutagaruda Piranti Prima, sebagai berikut:



Gambar 1. 1 Logo PT Dutagaruda Piranti Prima

Sumber : <https://www.dutagaruda.com/> (2024)

Dari logo di atas, dapat dilihat bahwa identitas atau ciri khas warna logo DPP adalah biru dan orange. Warna biru membawa makna knowledge, tranquility, calm, dan professionalism, sedangkan warna orange yang memiliki arti creativity, inovagination, unique, dan energy.

Elemen logo yang digunakan oleh DPP dengan struktur yang berdominan lingkaran ini, memiliki makna kekuatan yang bergulir berkelanjutan dengan 3 bagian bidang yang diambil dari 3 core values perusahaan Dutagaruda.

Gambar yang didesain dari bawah keatas yang kian membesar, bidang tersebut melambangkan Dutagaruda yang semakin berkembang dan terus berputar sebagai bagian terpenting dari roda perekonomian Indonesia di masa mendatang.

1.1.2 Visi Dan Misi

Visi dan Misi dari PT Dutagaruda Piranti Prima dijelaskan sebagai berikut:

a. Visi

Menjadi perusahaan penyedia tenaga kerja alih daya (*outsorce*) dan pendukung perkantoran (*office support*) pilihan utama pelanggan.

b. Misi

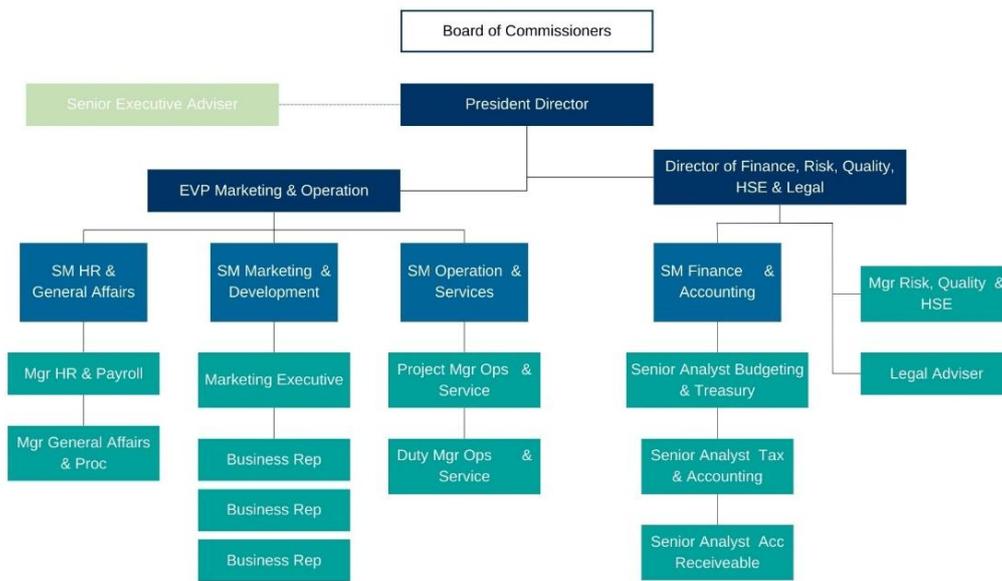
Menyediakan tenaga kerja alih daya (*outsorce*) dan pendukung perkantoran (*office support*) yang handal dan profesional untuk mendukung dan memfasilitasi kemajuan usaha para pelanggan.

1.1.3 Struktur Organisasi

PT Dutagaruda Piranti Prima, perusahaan *professional outsorcing* yang terdiri dari 59 karyawan ini memiliki struktur organisasi dengan *Board of Commissioners* sebagai posisi tertinggi yang mengepalai *President Director* dan *Senior Executive Adviser*. Selanjutnya terdapat posisi *Executive Vice President Marketing & Operation* dan *Director of Finance, Risk, Quality, Health, Safety and Environment & Legal*. *Executive Vice President Marketing & Operation* mengepalai *Senior Manager Human Resources & General Affairs* yang terdiri dari *Manager Human Resources & Payroll* dan *Manager General Affairs & Procurement*, *Senior Manager Marketing & Development* yang terdiri dari *Marketing Executive* dan *Business Representatives*, dan *Senior Manager Operation & Services* yang terdiri dari *Project Manager Operations & Service* dan *Duty Manager Operations &*

Service.

Sedangkan *Director of Finance, Risk, Quality, Health, Safety and Environment & Legal* mengepalai *Senior Manager Finance & Accounting* yang terdiri dari *Senior Analyst Budgeting & Treasury*, *Senior Analyst Tax & Accounting*, dan *Senior Analyst Account Receivable* selain itu juga *Manager Risk, Quality & Health, Safety and Environment* serta *Legal Adviser*. Struktur organisasi dari PT Dutagaruda Piranti Prima digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. 2 Struktur Organisasi PT Dutagaruda Piranti Prima

Sumber : Data Internal DPP (2024)

1.2 Latar Belakang Penelitian

Tidak dapat dipungkiri menghadapi perkembangan zaman yang semakin maju dan kompetitif saat ini membawa seluruh industri bisnis di dunia memasuki era VUCA (*Volatility, Uncertainty, Complexity, & Ambiguity*) yang secara tidak langsung akan berdampak pada kelangsungan hidup organisasi di masa yang akan datang. Singkatnya, situasi ini menuntut organisasi untuk lebih adaptif dan responsif dengan perubahan yang sangat cepat, tidak pasti, kompleks, dan ambigu agar dapat bersaing dan menjadi yang terbaik di industri. Ini merupakan tantangan bagi organisasi untuk memastikan bahwa SDM (Sumber Daya Manusia) mereka berkualitas, sebagai faktor utama dan elemen penggerak kunci keberlanjutan dan keefektifan organisasi. Organisasi perlu memfokuskan strategi pada pengelolaan

untuk mencapai SDM yang optimal (Douglas *et al.*, 2022). Ketika organisasi memiliki strategi dan MSDM yang baik, hal ini akan berdampak positif terhadap produktivitas dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Organisasi yang berhasil dan efektif, tidak hanya melibatkan pengelolaan sumber daya dalam pencapaian tujuan tetapi juga berbagai komponen lain di dalamnya. Perusahaan dapat menentukan efektivitasnya melalui capaian tujuan yang dapat dilihat dari kinerja organisasi yang di dalamnya mencakup dua perspektif utama yang diadaptasi dari komponen eksternal *Balance Scorecard* (BSC) keuangan dan pelanggan yang biasa digunakan perusahaan untuk mengukur dan mengevaluasi kinerja, yaitu aspek *financial* dan *non-financial*.

Frare & Akroyd (2023) menyarankan bahwa efektivitas organisasi merupakan faktor penentu kinerja organisasi dari aspek keuangan yang relevan. Secara garis besar, dari aspek *financial* efektivitas organisasi dapat dilihat dari *financial performance* (kinerja keuangan) yang mencakup *revenue*, laba atau profit yang diperoleh perusahaan. Di bawah ini merupakan data target dan *revenue* tiga tahun terakhir milik perusahaan DPP, sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Target & Revenue DPP 2021 - 2023

No	Tahun	Target Revenue	Realisasi Revenue	Keterangan
1	2021	Rp 201 Milyar	Rp 165 Milyar	(-) Rp 36 Milyar dari target
2	2022	Rp 191 Milyar	Rp 184 Milyar	(-) Rp 7 Milyar dari target
3	2023	Rp 211 Milyar	Rp 122 Milyar	(-) Rp 89 Milyar dari target

Sumber : Data Internal DPP (2024)

Berdasarkan data pada Tabel 1.1 di atas, pada tahun 2021 DPP memperoleh *revenue* sebesar 165 M, di mana nilai tersebut masih belum mencapai target yang telah ditentukan perusahaan yaitu sebesar 201 M. Sehingga dari realisasi tahun 2021, *revenue* DPP masih 36 M jauhnya dari target. Selanjutnya pada tahun 2022 DPP memperoleh 184 M, di mana *revenue* mengalami peningkatan 19 M lebih banyak dibandingkan tahun sebelumnya dan hampir mencapai target. Meskipun demikian, ternyata pada tahun 2022 DPP juga masih belum berhasil mencapai target 191 M yang telah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan. Dengan kata lain,

pada tahun 2022 *revenue* DPP masih 7 M jauhnya dari target. Sedangkan pada tahun 2023, *revenue* yang berhasil didapatkan oleh DPP adalah sebesar 122 M, nilai ini turun sangat drastis 62 M dari tahun sebelumnya dan tidak hanya itu, pada tahun 2023, *revenue* perusahaan sebesar 211 M pun masih 89 M jauhnya dari target.

Menurut hasil wawancara tidak terstruktur yang peneliti tanyakan kepada bapak Hartono Hadi Wiyoto selaku *President Director* dan bapak Fourick Andriandito selaku *SM HR & General Affairs* dari DPP, faktor penyebab terjadinya penurunan *revenue* pada tahun 2022 - 2023, dan belum ter-realisasikannya target sejak 3 tahun ke belakang adalah karena belum optimal performa karyawan maupun perusahaan sehingga *feedback* yang didapatkan pun tidak maksimal. Dari hasil interpretasi Tabel 1.1 di atas, hal ini mengindikasikan bahwa efektivitas perusahaan DPP masih perlu diperbaiki agar dapat meningkatkan laba bersih perusahaan, serta memperoleh margin keuntungan yang sehat.

Sedangkan dari aspek *non-financial*, efektivitas organisasi dapat diukur melalui faktor-faktor seperti kualitas layanan, kepuasan pelanggan, loyalitas karyawan, dan lain sebagainya. Frare & Akroyd (2023) juga mengusulkan bahwa efektivitas organisasi terkait erat dengan kinerja organisasi dari aspek non-keuangan. Sebagai perusahaan yang ingin terus tumbuh dan belajar, pada setiap akhir periode, DPP melakukan *survey* kepuasan pelanggan untuk diisi oleh perusahaan penerima jasa untuk menilai seberapa puas *client* atas pelayanan yang telah diberikan. Di bawah ini disediakan data hasil *survey* kepuasan pelanggan DPP tahun 2023, sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Survey Kepuasan Pelanggan DPP 2023

No	Pernyataan	Skor Penilaian			
		1	2	3	4
1	Kualitas kinerja SDM tenaga <i>outsource</i>	0%	31,6%	42,1%	26,3%
2	Kesadaran safety SDM tenaga <i>outsource</i>	0%	26,3%	52,6%	21,1%
3	Respon perusahaan mengenai klaim masalah kualitas pelayanan dan <i>safety</i>	5,3%	21,1%	57, 9%	15,8%
4	Respon perusahaan mengenai klaim masalah kualitas kinerja SDM tenaga <i>outsource</i>	0%	36,8%	52,6%	10,5%
5	Pengiriman SDM tenaga <i>outsource</i>	0%	31,6%	47,4%	21,1%

No	Pernyataan	Skor Penilaian			
		1	2	3	4
6	Respon perusahaan mengenai klaim masalah pengiriman SDM tenaga <i>outsource</i>	0%	31,6%	52,6%	15,8%
7	Kesesuaian waktu pengiriman SDM tenaga <i>outsource</i> dengan jadwal yang ditetapkan	0%	26,3%	52,6%	21,1%
8	Penampilan dan kesesuaian SDM tenaga <i>outsource</i>	0%	31,6%	52,6%	15,8%
9	Kecepatan respon perusahaan menanggapi keluhan dan permintaan	5,3%	15,8%	68,4%	10,5%
10	Kemauan perusahaan dalam melayani dan memenuhi kebutuhan	0%	5,3%	73,7%	21,1%
11	Kemampuan perusahaan menyelesaikan keluhan dan permintaan	5,3%	15,8%	57,9 %	21,1%
12	Kepuasan secara keseluruhan atas tanggapan keluhan dan permintaan	0%	31,6%	42,1%	26,3%
13	Tingkat pemahaman perusahaan akan kebutuhan	0%	15,8%	63,2%	21,1%
14	Perbandingan kualitas kinerja SDM tenaga <i>outsource</i> dan pelayanan perusahaan dengan pesaing	0%	36,8%	52,6%	10,5%
15	Seberapa besar kemungkinan perusahaan diberikan rekomendasi	0%	31,6%	52,6%	15,8%

Sumber : Data Internal DPP (2024)

Dengan keterangan penilaian sebagai berikut:

Skor 1: Tidak Baik

Skor 2: Kurang Baik

Skor 3: Cukup Baik

Skor 4: Sangat Baik

Berdasarkan Tabel 1.2 hasil survey kepuasan pelanggan yang telah diisi oleh *client* DPP di antaranya: PT Garuda Indonesia, PT MRT Jakarta, BPJS Kesehatan, PT Damri, Blibli.com, dan Bank Indonesia, didapati bahwa dari 15 indikator penilaian kepuasan, belum ada satu indikator pun yang berhasil mendapatkan skor 4 (sangat baik) dengan persentase nilai lebih besar atau diatas 50% pada survey kepuasan pelanggan yang telah dilakukan oleh DPP. Hasil kepuasan didominasi dengan skor 3 (cukup baik) dan masih ada *client* yang

memberikan skor 2 (kurang baik) bahkan 1 (tidak baik), yaitu pada tiga indikator “Respon perusahaan mengenai klaim masalah kualitas pelayanan dan *safety*”, “Kecepatan respon perusahaan menanggapi keluhan dan permintaan”, dan “Kemampuan perusahaan menyelesaikan keluhan dan permintaan”.

Dari Tabel 1.1 yang membahas mengenai tidak tercapainya target *revenue* perusahaan selama tiga tahun terakhir, dan Tabel 1.2 yang membahas bagaimana DPP sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan jasa, masih belum memberikan pelayanan maksimal yang sesuai dengan harapan pelanggan, maka, dapat disimpulkan bahwa efektivitas organisasi DPP masih jauh dari hasil yang diharapkan oleh perusahaan, karena belum dapat mencapai tujuannya terutama dari aspek *financial* dan *non-financial*.

Untuk mencapai tingkat efektivitas organisasi yang diharapkan, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan dan mengelola *employee job performance* karyawan dengan baik karena akan berkontribusi positif terhadap capaian tujuan dan hasil organisasi. Kinerja kerja karyawan memiliki posisi penting bagi efisiensi dan efektivitas organisasi (Gencer *et al.*, 2023). Menurut Tarigan, (2021) karyawan merupakan salah satu pemangku kepentingan yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena kinerja kerja mereka akan memberikan kontribusi terhadap kinerja perusahaan, dan pada gilirannya akan menentukan keberhasilan atau kegagalan perusahaan. Dalam upaya menghadapi situasi yang terjadi, DPP berkomitmen untuk mewujudkan visi dan misi perusahaannya dengan terus berusaha meningkatkan kinerja karyawan (*employee performance*) karyawan melalui penerapan berbagai program pelaksanaan untuk memantau pertumbuhannya. Salah satu programnya yaitu dengan merancang EPP (*Employee Performance Plan*) pada setiap awal periode untuk akhirnya dinilai keberhasilannya pada akhir periode menggunakan KPI (*Key Performance Indicator*). Berikut merupakan tabel penilaian *employee job performance* karyawan DPP pada tahun 2023:

Tabel 1.3***Employee Job Performance Karyawan DPP 2023***

No	Key Performance Measures	Target	Realisasi	Bobot	Poin Akhir	Keterangan
1	People Factory Management	90%	95.7%	5	5.3	Tercapai
2	Pemenuhan Kebutuhan T&D	100%	93%	10	9.3	Tidak Tercapai
3	Pemenuhan Kebutuhan T&D Pengganti	100%	93%	5	4.7	Tidak Tercapai
4	Kesesuaian Kesepakatan Perjanjian	99%	99%	5	5.0	Tercapai
5	Pembuatan Perjanjian/Kontrak PKWT	99%	93%	10	9.4	Tidak Tercapai
6	Pengelolaan HRIS Efektif & Efisien	99%	94%	5	4.7	Tidak Tercapai
7	Pemenuhan Kebutuhan Data Kepegawaian	99%	100%	10	10.1	Tercapai
8	Peningkatan Kompetensi Karyawan	80%	99%	5	6.2	Tercapai
9	Penilaian Kinerja Karyawan	100%	90%	5	4.5	Tidak Tercapai
10	Produktivitas Karyawan	95%	92%	5	5.4	Tercapai
11	Program Cost Effectiveness	10%	75%	10	1.0	Tidak Tercapai
12	Optimalisasi Kendaraan	90%	180%	5	14.0	Tercapai
13	Optimalisasi Aset Perusahaan	95%	85%	5	4.5	Tidak Tercapai
14	Pengadaan Barang & Jasa Efektif & Efisien	90%	80%	10	8.9	Tidak Tercapai
15	Program Paperless Document	85%	84%	5	4.9	Tidak Tercapai
TOTAL POIN				100	97.9	Tidak Tercapai

Sumber : Data Internal DPP (2024)

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas, dapat dilihat bahwa dari lima belas indikator pengukuran *key performance*, sembilan di antaranya masih belum mencapai bobot yang sudah ditentukan oleh perusahaan, yaitu pada indikator: “Pemenuhan kebutuhan T&D”, “Pemenuhan kebutuhan T&D pengganti”, “Pembuatan perjanjian/kontrak PKWT”, “Pengelolaan HRIS efektif & efisien”, “Penilaian

kinerja karyawan”, “Program *cost-effectiveness*”, “Optimalisasi aset perusahaan”, “Pengadaan barang dan jasa efektif & efisien”, “Program *paperless document*”.

Selain itu, jika dilihat secara keseluruhan hasil penilaian, meski hampir sempurna dari total 100 poin, *employee job performance* DPP hanya mampu mencapai poin sebesar 97.9 pada tahun 2023. Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa *employee job performance* karyawan DPP masih belum maksimal dan memerlukan peningkatan signifikan terutama pada indikator penilaian yang belum berhasil mencapai target, yang di dalamnya terdapat salah satu indikator pengukuran *key performance* yang menjadi pembahasan dalam penelitian ini yaitu “Penilaian kinerja karyawan”.

Untuk meningkatkan *Employee Job Performance* (kinerja karyawan) hingga *Organizational Effectiveness* (efektivitas organisasi), tentunya terdapat banyak sekali faktor pendukung yang mempengaruhinya baik secara langsung (*direct*) maupun tidak langsung (*indirect*), dua di antaranya yaitu *Human Capital Development* (pengembangan modal manusia) dan implementasi perilaku organisasi berupa penerapan gaya kepemimpinan yang mengedepankan keterbukaan dan keterlibatan karyawan, atau disebut juga *Inclusive Leadership* (kepemimpinan inklusif).

Menurut Douglas *et al.* (2022) organisasi perlu memfokuskan strategi pada pengembangan modal manusia untuk mencapai SDM dan kinerja karyawan optimal yang signifikan untuk efektivitas organisasi. Berdasarkan hasil wawancara lanjutan yang ditanyakan kepada bapak Hartono Hadi Wiyoto selaku *President Director* dan bapak Fourick Andriandito selaku *SM HR & General Affairs* dari DPP, pengembangan modal manusia yang sudah dijalankan oleh DPP dianggap sebagai proses investasi dari segi keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan untuk meningkatkan nilai mereka sebagai aset bagi organisasi. Penerapan HCD di DPP bertujuan untuk menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa diberikan *support* untuk terus berkembang, implementasinya berupa diadakannya program *customized training*, *career coaching*, dan *mentoring* rutin yang disesuaikan dengan kebutuhan dan permintaan serta terus diperbaharui sesuai dengan keadaan dan kondisi di lapangan. Kesempatan juga diberikan kepada karyawan untuk dapat mengembangkan keterampilannya melalui rotasi atau *shifting* penugasan pekerjaan.

Selain itu, masih berdasarkan wawancara tidak terstruktur yang dilakukan

oleh peneliti, bentuk penerapan HCD di DPP yang bertujuan untuk meningkatkan *employee job performance* dan efektivitas organisasi secara spesifik akan disajikan dalam bentuk tabel, sebagai berikut:

Tabel 1. 4
Program *Human Capital Development* DPP

No	Program	Keterangan
1	<i>Training & Development</i>	Pelatihan <i>softskill</i> untuk mengasah kemampuan komunikasi dan <i>leadership</i> karyawan
2	Adopsi Teknologi Baru	Pengenalan pengoperasian teknologi baru untuk mendorong efisiensi dan inovasi
3	<i>Structured Feedback</i>	Pemberian <i>feedback</i> kinerja oleh pimpinan dan <i>peer review</i> sesama rekan kerja
4	Program Kesejahteraan Karyawan	Budaya <i>work-life balance</i>

Sumber : Data Internal DPP (2024)

Berdasarkan Tabel 1.4 di atas, dapat dilihat bahwa program *Human Capital Development* yang diterapkan di perusahaan DPP sudah cukup lengkap dan terstruktur dengan baik, sehingga diharapkan karyawan pun dapat memberikan hasil yang sebanding dengan apa yang telah diberikan perusahaan.

Faktor selanjutnya adalah kepemimpinan inklusif. Menurut Srimulyani *et al.* (2023) kepemimpinan inklusif dikembangkan untuk mengelola keberagaman tenaga kerja, mempertahankan dan meningkatkan kinerja kerja karyawan. Dari hasil wawancara yang dilakukan, gaya kepemimpinan inklusif ini sudah mulai diterapkan oleh para pimpinan DPP. Satu minggu sekali di pagi hari, pimpinan DPP melakukan *brainstorm meeting* rutin dengan para karyawan untuk saling bertukar pendapat dan pandangan mengenai isu dan keadaan perusahaan. Partisipasi gaya kepemimpinan inklusif yang diterapkan pada perusahaan menggunakan pendekatan *bottom-up* supaya tidak hanya pimpinan tapi pendekatan ini juga melibatkan dan mengikutsertakan karyawan dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan perusahaannya. Para pimpinan DPP berusaha memastikan komunikasi yang terbuka dan transparan serta budaya kerja yang bersifat inklusif dengan

mendukung kolaborasi dari berbagai perspektif untuk menghasilkan solusi yang lebih efektif dan inovatif.

Dari pembahasan di atas, terdapat hubungan yang kuat antara pengembangan modal manusia, kepemimpinan inklusif, dan kinerja karyawan secara bersama-sama terhadap efektivitas organisasi. Namun, hingga saat ini masih sedikit penelitian yang meneliti mekanisme yang mendasari hubungan antara pengembangan modal manusia, kepemimpinan inklusif, kinerja karyawan, dan efektivitas organisasi. Oleh sebab itu, dari uraian dan fenomena yang telah dijabarkan di atas, peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana pengembangan modal manusia dan kepemimpinan inklusif yang dimediasi oleh kinerja karyawan mempengaruhi efektivitas organisasi melalui topik penelitian yang diberi judul **“Pengaruh *Human Capital Development* dan *Inclusive Leadership* Terhadap *Employee Job Performance* dan Dampaknya Pada *Organizational Effectiveness* (Studi Pada PT Dutagaruda Piranti Prima)”**

1.3 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan pada penelitian ini, maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah:

- a. Apakah terdapat pengaruh dari *Human Capital Development* terhadap *Employee Job Performance* PT Dutagaruda Piranti Prima?
- b. Apakah terdapat pengaruh dari *Inclusive Leadership* terhadap *Employee Job Performance* PT Dutagaruda Piranti Prima?
- c. Apakah terdapat pengaruh dari *Human Capital Development* terhadap *Organizational Effectiveness* PT Dutagaruda Piranti Prima?
- d. Apakah terdapat pengaruh dari *Inclusive Leadership* terhadap *Organizational Effectiveness* PT Dutagaruda Piranti Prima?
- e. Apakah terdapat pengaruh dari *Employee Job Performance* terhadap *Organizational Effectiveness* PT Dutagaruda Piranti Prima?
- f. Apakah terdapat pengaruh dari *Human Capital Development* terhadap *Organizational Effectiveness* PT Dutagaruda Piranti Prima yang dimediasi oleh *Employee Job Performance*?
- g. Apakah terdapat pengaruh dari *Inclusive Leadership* terhadap *Organizational Effectiveness* PT Dutagaruda Piranti Prima yang dimediasi oleh *Employee Job Performance*?

Performance?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang akan diteliti adalah:

- a. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Human Capital Development* terhadap *Employee Job Performance* PT Dutagaruda Piranti Prima.
- b. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Inclusive Leadership* terhadap *Employee Job Performance* PT Dutagaruda Piranti Prima.
- c. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Human Capital Development* terhadap *Organizational Effectiveness* PT Dutagaruda Piranti Prima.
- d. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Inclusive Leadership* terhadap *Organizational Effectiveness* PT Dutagaruda Piranti Prima.
- e. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Employee Job Performance* terhadap *Organizational Effectiveness* PT Dutagaruda Piranti Prima.
- f. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Human Capital Development* terhadap *Organizational Effectiveness* PT Dutagaruda Piranti Prima yang dimediasi oleh *Employee Job Performance*.
- g. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Inclusive Leadership* terhadap *Organizational Effectiveness* PT Dutagaruda Piranti Prima yang dimediasi oleh *Employee Job Performance*.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Aspek Teoritis

Disebut juga sebagai aspek pengembangan ilmu, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta berguna bagi akademisi di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi untuk dijadikan rujukan ataupun referensi bagi penelitian sejenis lainnya terutama yang berkaitan dengan *Human Capital Development*, *Inclusive Leadership*, *Employee Job Performance*, dan *Organizational Effectiveness*.

1.5.2 Aspek Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan evaluasi mengenai *Human Capital Development*, *Inclusive Leadership*, *Employee Job Performance*,

dan *Organizational Effectiveness* di dalam organisasi dengan tujuan untuk memperbaiki strategi PT Dutagaruda Piranti Prima menjadi lebih baik di waktu yang akan datang.

1.6 Waktu dan Periode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret – Juli 2024, dengan PT Dutagaruda Piranti Prima sebagai objek penelitian yang menyediakan informasi dan pembahasan mengenai variabel *Human Capital Development*, *Inclusive Leadership*, *Employee Job Job Performance*, dan *Organizational Effectiveness*.

1.7 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab I berisi penjelasan mengenai gambaran objek penelitian meliputi profil umum, visi dan misi, serta struktur organisasi PT Dutagaruda Piranti Prima, latar belakang penelitian, identifikasi masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian yang terdiri dari aspek teoritis dan praktis, waktu dan periode penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab II berisi penjelasan mengenai literatur Manajemen Sumber Daya Manusia, Perilaku Organisasi, *Organizational Effectiveness*, *Employee Job Performance*, *Human Capital Development*, *Inclusive Leadership*, dan hubungan yang terjadi antar variabel. Pada bab ini juga akan dijelaskan mengenai penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis, serta ruang lingkup penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab III berisi penjelasan mengenai jenis penelitian, variabel operasional dan skala pengukuran, tahapan penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, teknik analisis data, serta pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab IV berisi penjelasan mengenai karakteristik responden, hasil penelitian, analisis statistik secara deskriptif, hasil perhitungan *outer* dan *inner model*, dan pembahasan hasil penelitian karya ilmiah.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab V berisi penjelasan mengenai kesimpulan yang merupakan jawaban dari pertanyaan penelitian dan saran yang berkaitan dengan manfaat penelitian di masa yang akan datang.