

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia adalah salah satu negara yang memiliki jumlah populasi antara tahun 2022-2023 memiliki jumlah populasi yaitu 278 juta dan memiliki penduduk yang bekerja di tahun 2024 berjumlah 142 ribu jiwa (Badan Pusat Statistik, 2024). Sebagai negara yang memiliki jumlah dan jenis mineral yang melimpah (seperti nikel, besi, aluminium, dan tembaga), serta batu bara dengan kadar rendah dan tinggi yang tersebar luas di seluruh pulau-pulau di Indonesia dari barat ke timur, Indonesia memiliki salah satu dari sepuluh cadangan terbesar di dunia pada tahun 2014 (Perhapi, 2016). Selain itu, menurut Perhapi (2016), kekayaan sumber daya alam ini menjadikan Indonesia sebagai salah satu produsen mineral dan batu bara terbesar di dunia pada tahun 2014: timah (peringkat 2), nikel (peringkat 6), tembaga (peringkat 13), emas (peringkat 12), aluminium (peringkat 14), dan batu bara (peringkat 5).

Dengan potensi ini, pendapatan negara yang diperoleh dari industri pertambangan ditargetkan sebesar 30,1 milyar Rupiah di tahun 2016 dengan target investasi sebesar US\$6,509 juta dan target produksi mineral sebesar 1.091.306 ton. Industri pertambangan merupakan salah satu sektor yang berkontribusi terhadap pesatnya pertumbuhan kapitalisasi pasar Indonesia. Total kontribusi terhadap Pertumbuhan Produk Dalam Negeri (PDB) dari industri pertambangan mencapai 7,2%. Nilai PDB yang dihasilkan dari industri

pertambangan di Indonesia mencapai \$13,8 juta dan merupakan yang tertinggi di negara-negara Asia Tenggara.

Berdasarkan kontribusi penerimaan pajak, industri pertambangan menyumbang 5,3% dari total penerimaan pajak di Indonesia. Oleh karena itu, industri pertambangan merupakan salah satu industri terpenting di Indonesia, (Badan Pusat Statistik 2024). Pada saat ini ada beberapa Industri Minyak dan Gas Bumi yang ada di Indonesia telah mengalami perkembangan dan kemakmuran yang konsisten dalam jangka waktu yang lama dengan catatan hasil investasi yang sangat baik, sebagai sumber bahan bakar utama dunia, bisnis minyak dan gas mempunyai dampak yang signifikan terhadap pasar energi global.

Industri pertambangan batu bara di Indonesia hingga saat ini terus mengalami berbagai tantangan dan hal ini tentu saja menuntut perusahaan untuk memaksimalkan dan memanfaatkan potensi yang mereka miliki untuk tetap bertahan dalam usaha yang dijalani di tengah tantangan yang semakin cepat dan semakin banyak ini. Selain sumber daya fisik, keuangan, kemampuan pemasaran, sumber daya manusia juga menjadi salah satu faktor penting yang perlu dikelola dengan baik sebagai salah satu yang paling potensial dalam penyediaan keunggulan yang kompetitif bagi suatu perusahaan. Sumber daya manusia saat ini semakin memiliki peran yang besar dalam keberhasilan suatu organisasi dimana mereka membuat sasaran, strategi, dan inovasi untuk mencapai tujuan organisasi (Samuel et al., 2020).

Pada perusahaan tambang lingkungan karyawan juga sangat membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan agar perusahaan dapat bersaing pada dunia globalisasi saat ini, salah satu lingkungan yang sangat membantu yaitu lingkungan internal, lingkungan internal juga menjadi bagian penting dari lingkungan organisasi perusahaan. Dalam industri pertambangan, budaya organisasi sangat penting karena memengaruhi keselamatan kerja, efisiensi operasional, dan kesejahteraan karyawan. faktor pendorong lingkungan organisasi adalah budaya organisasi. Budaya dapat dianggap sebagai besarnya kelemahan dan kekuatan suatu organisasi, beberapa organisasi dapat mencapai keberhasilan dalam mewujudkan budaya yang sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan organisasi (Riyanto et.al., 2022). Budaya organisasi, sebagai faktor lingkungan internal perusahaan, mempengaruhi pola pikir dan kemampuan pemecahan masalah karyawan (Brettel et al., 2015; Lee et al., 2016), yang berpengaruh pada kinerja proyek namun, sebagian besar perusahaan pertambangan kurang menyadari pentingnya lingkungan internal atau budaya organisasi dalam perusahaan.

Dalam industri jasa kontraktor pertambangan, efektivitas operasional merupakan faktor utama untuk mencapai tujuan perusahaan. Namun, lingkungan kerja yang keras, risiko kecelakaan yang tinggi, serta keberagaman latar belakang karyawan sering kali menjadi hambatan dalam mencapai efektivitas tersebut. Salah satu faktor yang diyakini dapat membantu mengatasi tantangan ini adalah penerapan budaya organisasi yang kuat dan kohesif.

Menurut Ansari et al. (2018) sumber daya manusia merupakan hal yang penting bagi perusahaan agar tujuan perusahaan dapat terwujud. Perusahaan menciptakan konsep suasana tempat kerja sebaik mungkin dengan tujuan untuk menciptakan kenyamanan bagi karyawannya, serta dapat membantu karyawannya menemukan inovasi, dalam perusahaan tidak hanya berfungsi sebagai proses untuk meningkatkan efektivitas penggunaan sumber daya yang ada dalam perusahaan, tetapi juga menjadi modal bagi perusahaan agar dapat mencapai hasil kerja yang lebih baik atau memperoleh laba yang lebih besar, (Mardi et al., 2023). Dalam lingkungan bisnis yang bergejolak saat ini, inovasi menarik lebih banyak perhatian dari kalangan akademisi dan industri karena memungkinkan seseorang untuk menciptakan dan memperoleh keunggulan kompetitif (Janeswar dan Ranjit, 2020; Jada et al., 2019). Inovasi terjadi melalui penciptaan dan penerapan ide di semua tingkatan dalam organisasi. Kemampuan inovasi organisasi bergantung pada perilaku inovatif karyawannya. Peran penting perilaku inovatif terhadap kesuksesan, keunggulan kompetitif, dan pembangunan berkelanjutan juga banyak dieksplorasi (Jada et al., 2019; Singh dan Sarkar, 2019). Di antara kontributor yang memengaruhi perilaku inovatif, keadilan organisasi memiliki posisi penting (Khaola dan Coldwell, 2019).

Menurut Rizki (2019), budaya organisasi pada suatu instansi atau perusahaan memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap pembentukan pribadi anggotanya, hal ini dikarenakan budaya organisasi turut serta dalam merangsang munculnya perilaku kerja yang inovatif. Perilaku kerja inovatif

dapat dipengaruhi oleh budaya perusahaan (Matinaro dan Liu, 2017). Budaya memunculkan berbagai penelitian untuk menentukan dan membangun hubungannya dengan kinerja dan keberlanjutan organisasi. Budaya organisasi selalu dianggap memiliki dampak dan kepentingan yang mendalam terhadap berbagai proses organisasi, karyawan, dan kinerjanya, serta merupakan elemen penting untuk menyatukan berbagai budaya perusahaan dalam struktur kelompok perusahaan (Akpa et al., 2021). Sedangkan menurut Lakmini et al. (2020) Budaya organisasi adalah sistem nilai, keyakinan, dan pola perilaku yang secara tidak sadar mendorong anggota organisasi untuk membuat setiap pilihan dan keputusan, serta budaya organisasi sebagai norma yang dianggap oleh anggota organisasi sebagai lingkungan kerja mereka, dan norma-norma ini memengaruhi bagaimana anggota berperilaku dan beradaptasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Berbagi pengetahuan juga merupakan aspek penting dari keberhasilan organisasi yang mendorong perilaku inovatif, dan memastikan bahwa wawasan dan keahlian yang berharga disebar luaskan dan dilestarikan secara efektif dalam suatu perusahaan. Di negara-negara maju seperti Amerika Serikat, organisasi semakin menyadari pentingnya praktik manajemen pengetahuan. Di Inggris, retensi pengetahuan telah menjadi perhatian yang signifikan karena tenaga kerja yang menua. Menurut sebuah laporan oleh Chartered Institute of Personnel dan Development (CIPD), 74% pengusaha di Inggris mengalami kesulitan mempertahankan keterampilan dan pengetahuan penting saat karyawan yang lebih tua pensiun. Di negara-negara berkembang seperti India,

berbagi dan retensi pengetahuan juga semakin menonjol karena organisasi berusaha untuk tetap kompetitif di pasar global yang berkembang pesat. (Lungelo, 2024).

Berbagi pengetahuan dicirikan sebagai interaksi antara para pelaku entitas organisasi di mana bahan mentahnya adalah pengetahuan, yang disebarluaskan. Karyawan saling bertukar keahlian-keahlian, dan pengetahuan dan eksplisit melalui berbagi pengetahuan (Serenko dan Bontis, 2016). Dalam pengertian yang lebih luas, berbagi pengetahuan adalah proses mentransfer keahlian dan wawasan serta menerapkannya pada proses bisnis melalui saluran komunikasi antara para pelaku organisasi (Olan et al., 2016). Ketika beberapa organisasi mengungguli yang lain, bagi sebagian orang, dapat dikatakan, berbagi pengetahuan terjadi lebih banyak dari pada yang lain. Namun, meskipun berbagi pengetahuan dapat menjadi hal yang baik, hampir selalu ada beberapa kemungkinan yang terlibat (Raziq et al., 2020). faktor-faktor yang menanamkan aktivitas berbagi pengetahuan dalam organisasi telah dilakukan dan konsensus yang dicapai adalah bahwa budaya organisasi yang memfasilitasi adalah salah satu penentu utama berbagi pengetahuan (Olan et al., 2016).

Salah satu faktor lain yang dapat mendorong peningkatan perilaku inovatif karyawan adalah komitmen afektif. Komitmen efektif merupakan bagian dari komitmen organisasi, komitmen afektif terjadi ketika karyawan ingin menjadi bagian dari perusahaan karena keterikatan emosional seorang karyawan mengakui adanya kesamaan antara dirinya dan organisasi komitmen karyawan

yang kuat terhadap tujuan dan nilai perusahaan dapat mendukung perilaku kerja yang inovatif dalam perusahaan. Semakin tinggi tingkat komitmen emosional, semakin tinggi pula perilaku inovatif mereka, sedangkan tingkat keterlibatan emosional yang lebih rendah cenderung mengakibatkan penurunan perilaku inovatif di antara karyawan. (Lury dan sidiq, 2023). Menurut Ul-Hassan et al. (2021), karyawan yang berkomitmen lebih termotivasi dan berdedikasi untuk memenuhi dan mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Karyawan dengan keterikatan yang lebih kuat terhadap perusahaan mereka mempertahankan rasa memiliki ini melalui keinginan mereka untuk tetap terhubung (Almazrouei dan Zacca, 2021).

Selain itu, komitmen adalah keadaan psikologis yang menggambarkan hubungan antara karyawan dan organisasi, hal ini menentukan apakah akan tetap menjadi anggota atau tidak. Karyawan yang merasa aman bersedia untuk berpikir kreatif dan sangat cenderung terlibat dalam kegiatan inovatif (Kurtessis et al., 2017). Oleh karena itu, keinginan untuk belajar memiliki kecenderungan untuk mengubah kondisi yang ada dan kemauan untuk mengadaptasi pendekatan dan kebijakan saat ini. Tingkat komitmen karyawan bersifat subjektif terhadap faktor budaya organisasi, sehingga mengarah pada perilaku inovatif yang lebih baik, dan di dorong oleh berbagi pengetahuan, sehingga komitmen afektif karyawan merupakan mediator, indikasi dari literatur menggaris bawahi bahwa emosi positif oleh karyawan saja mungkin tidak cukup untuk memengaruhi inovasi; oleh karena itu, di butuhlah budaya

organisasi dan berbagi pengetahuan untuk meningkatkan hasil karyawan (Jafri et al., 2016).

Industri pertambangan di Indonesia merupakan salah satu sektor penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi nasional. Setiap negara di setiap kawasan di dunia berlomba-lomba meningkatkan pendapatannya dengan berbagai cara. Diyakini bahwa perekonomian yang maju akan melahirkan negara yang kuat. Oleh karena itu, upaya pemerintah untuk memajukan bangsa meliputi eksplorasi dan eksploitasi sumber daya alamnya (Susiana, 2015). Sejak tahun 1920-an, Indonesia yang secara historis dikenal sebagai negara agraris tidak lagi bergantung pada hasil pertanian yang berlebihan. Indonesia telah berkembang menjadi negara yang menguasai berbagai jenis pertambangan. Namun, industri ini juga dihadapkan pada berbagai tantangan, salah satunya adalah meningkatkan inovasi untuk tetap kompetitif di pasar global dengan demikian jika perusahaan memiliki karyawan yang mempunyai komitmen afektif yang tinggi cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi, termasuk melalui perilaku inovatif.

PT. Petrosea merupakan salah satu perusahaan pertambangan batu bara yang tidak terlepas dari tantangan akibat perkembangan dan perubahan-perubahan di dunia usaha saat ini. Semakin banyaknya permintaan pelanggan terhadap kualitas produk yang baik, kondisi harga batu bara yang tidak menentu, serta persaingan bisnis batu bara yang semakin tinggi membuat PT Petrosea harus terus berusaha untuk menghadapi segala tantangan dan mengelola organisasinya dengan baik sehingga tetap bertahan dan tidak

terkalahkan oleh perusahaan lain yang menjadi pesaingnya salah satu tantangan internal yang perlu mendapat perhatian dari manajemen PT Petrosea adalah Inovasi dalam perusahaan. Selain berusaha meningkatkan kepuasan pelanggan dengan memberikan kualitas produk dan pelayanan terbaiknya, PT Petrosea juga dituntut untuk senantiasa menjaga kinerja karyawannya untuk tetap berada dalam performa yang baik, karena sumber daya manusia yang dimiliki PT Petrosea adalah aset penting yang harus mendapat perhatian dari manajemen (Samuel et al., 2020).

Gap penelitian tentang pengaruh budaya organisasi dan berbagi pengetahuan terhadap perilaku inovatif, khususnya ketika dimediasi oleh komitmen afektif, pada penemuan peneliti terdahulu meskipun ada penelitian yang membahas hubungan antara budaya organisasi dan perilaku inovatif, serta berbagi pengetahuan dan perilaku inovatif, masih sedikit penelitian yang secara spesifik menguji peran komitmen afektif sebagai mediator dalam konteks industri pertambangan, khususnya di perusahaan seperti Petrosea. Penelitian oleh Pebrina et al., (2022) menunjukkan pengaruh budaya organisasi terhadap berbagi pengetahuan, tetapi tidak mengeksplorasi dampaknya terhadap perilaku inovatif melalui komitmen afektif. Banyak penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Qian dan Hui (2019), Penelitian ini terutama hanya berfokus pada kolektivisme sebagai satu-satunya variabel budaya, mengabaikan dimensi budaya lain yang dapat memengaruhi hubungan antara berbagi pengetahuan dan perilaku inovatif. Penelitian ini perlu dilakukan untuk memahami bagaimana budaya organisasi di perusahaan

tambang dapat mempengaruhi perilaku inovatif melalui komitmen afektif. Penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Vidyani dan Desiana (2019), menunjukkan peran berbagi pengetahuan terhadap komitmen afektif. Penelitian ini berfokus secara khusus pada karyawan Gen Y di PT PP (Persero), Kantor Pusat Tbk. Demografi yang sempit ini membatasi generalisasi temuan ke sektor atau kelompok usia lain. Dari penelitian tersebut peneliti terdahulu belum mengeksplorasi bagaimana berbagi pengetahuan dan dinamika komitmen afektif berbeda di berbagai industri khususnya perusahaan tambang dan demografi karyawan.

Temuan dari Rosa et al., (2022) menyoroti program kesejahteraan karyawan dan dukungan organisasi sebagai faktor pendorong perilaku inovatif. Ini menunjukkan perbedaan dalam konsep yang digunakan untuk menganalisis inovasi dan dampak dari situasi COVID-19 terhadap perilaku inovatif karyawan melalui pengaruh komitmen afektif, yang diterapkan sebagai respons terhadap pandemi memengaruhi dukungan organisasi dan inovasi. ini menunjukkan bahwa ada peluang untuk mengeksplorasi lebih bagaimana komitmen afektif dapat berfungsi sebagai mediator dalam hubungan perilaku inovatif. Dengan mengidentifikasi gap penelitian ini, penelitian yang diusulkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pemahaman tentang bagaimana budaya organisasi dan berbagi pengetahuan mempengaruhi perilaku inovatif di perusahaan tambang, serta peran penting komitmen afektif sebagai mediasi dalam proses tersebut.

Grand theory pada penelitian ini yaitu Kognitif sosial dan teori yang kedua adalah teori Resource Based view (RBV) "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Perilaku Inovatif dimediasi oleh komitmen afektif " menjelaskan bahwa budaya organisasi dapat memengaruhi perilaku inovatif karyawan melalui komitmen afektif. Budaya organisasi yang positif, seperti budaya yang mendukung pengambilan risiko, kolaborasi, dan pembelajaran, dapat mendorong karyawan untuk lebih inovatif. Hal ini karena budaya tersebut menciptakan lingkungan kerja yang aman dan suportif di mana karyawan merasa nyaman untuk mencoba ide-ide baru dan mengambil risiko. Komitmen afektif, yang mengacu pada kualitas emosional dari pertukaran komunikasi dalam organisasi, memainkan peran penting dalam memediasi hubungan antara budaya organisasi dan perilaku inovatif. Ketika karyawan mengalami Komitmen Afektif yang positif, seperti komunikasi yang terbuka, suportif, dan hormat, mereka lebih cenderung merasa termotivasi dan terlibat dalam pekerjaan mereka. Hal ini, pada gilirannya, dapat mengarah pada peningkatan perilaku inovatif (Ghozali, 2020).

Dengan adanya pendahuluan atau peneliti sebelumnya yang membahas mengenai budaya organisasi, berbagi, pengetahuan, komitmen Afektif dan perilaku inovatif, Maka penelitian ini dilakukan lebih lanjut pada perusahaan PT. PETROSEA yang sudah berdiri selama 52 tahun, PT. PETROSEA adalah perusahaan Multi-disiplin yang bergerak di bidang kontrak pertambangan, rekayasa, pengadaan dan konstruksi serta jasa minyak dan gas bumi yang berkomitmen penuh untuk mengedepankan aspek ESG sebagai kontinuitas dari

strategi keberlanjutan Perusahaan. PT. PETROSEA juga merupakan salah satu perusahaan tambang yang satu-satunya perusahaan milik negara Indonesia yang masuk ke dalam Global Lighthouse Network. Petrosea sekarang berperan sebagai acuan untuk membantu perusahaan lainnya melewati segala tantangan dalam mengaplikasikan teknologi Industri 4.0, seperti *artificial intelligence* dan *big data analytics*. PT. Petrosea sendiri memiliki jumlah karyawan sebanyak **2966 (2021)**. Penelitian ini dilakukan di PT. Petrosea SDA Project di Halmahera Timur dengan jumlah karyawan 300 karyawan. Berdasarkan Pendahuluan diatas, dapat di simpulkan untuk judul penelitian. **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Berbagi Pengetahuan Terhadap Perilaku Inovatif di Mediasi oleh Komitmen Afektif : Studi Pada Petrosea SDA Project”**

1.2 Rumusan Masalah

Perusahaan pertambangan khususnya pada pertambangan gas dan minyak bumi pada PT. PETROSEA memasuki usia ke-50 tahun, PT Petrosea Tbk (PTRO) terus melanjutkan proses diversifikasi dengan menangkap peluang bisnis baru di berbagai proyek mineral sebagai bagian dari implementasi strategi 3D Perusahaan, yaitu Diversifikasi, Digitalisasi dan Dikarbonisasi. Petrosea menjadi salah satu tambang yang ada di Indonesia yang harus terus berinovasi setiap tahunnya dan memiliki karyawan yang berperilaku inovatif.

Dengan demikian agar terciptanya perilaku inovatif di butuhkan budaya organisasi yang menciptakan lingkungan kerja yang positif di dorong dengan berbagi pengetahuan dan komitmen afektif, dengan adanya berbagi

pengetahuan dan komitmen afektif juga akan meningkatkan perilaku inovatif di karenakan dapat meningkatkan keinginan berbagi pengetahuan sesama karyawan dan komitmen pada setiap karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan permasalahan tersebut, maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi mempengaruhi perilaku inovatif pada PT. Petrosea Kalimantan Timur?
2. Apakah berbagi pengetahuan mempengaruhi perilaku inovatif pada PT. Petrosea Kalimantan Timur?
3. Apakah budaya organisasi mempengaruhi komitmen afektif pada PT. Petrosea Kalimantan Timur?
4. Apakah berbagi pengetahuan mempengaruhi komitmen afektif pada PT. Petrosea Kalimantan Timur?
5. Apakah komitmen afektif mempengaruhi perilaku inovatif pada PT. Petrosea Kalimantan Timur?
6. Apakah budaya organisasi dan berbagi pengetahuan mempengaruhi perilaku inovatif melalui mediasi komitmen afektif pada PT. Petrosea Kalimantan Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku inovatif pada PT. Petrosea?
2. Untuk mengetahui pengaruh berbagi pengetahuan terhadap perilaku inovatif pada PT. Petrosea?
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen afektif pada PT. Petrosea?
4. Untuk mengetahui pengaruh berbagi pengetahuan terhadap komitmen afektif pada PT. Petrosea?
5. Untuk mengetahui pengaruh komitmen afektif terhadap perilaku inovatif pada PT. Petrosea?
6. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku inovatif melalui mediasi komitmen afektif pada PT. Petrosea?
7. Untuk mengetahui pengaruh berbagi pengetahuan terhadap perilaku inovatif melalui mediasi komitmen afektif pada PT. Petrosea?

1.4 Batasan Masalah

Pada penelitian ini ada beberapa batasan masalah, sebagai berikut:

1. Responden yang di gunakan pada penelitian ini yaitu karyawan PT. Petrosea SDA Project Halmahera Timur.
2. Pada penelitian ini menggunakan 4 variabel: Budaya organisasi (X1) adalah nilai-nilai keyakinan dan norma, bersama yang membentuk perilaku dan pengambilan keputusan dalam suatu organisasi. Budaya organisasi yang

- kuat dan positif dikaitkan dengan tingkat keterlibatan, komitmen, dan kinerja karyawan yang lebih tinggi. (Sueb et al., 2024). Berbagi pengetahuan (X2) adalah, suatu kegiatan di mana individu atau anggota suatu organisasi saling menukar informasi, ide, dan pengetahuan dengan tujuan meningkatkan pemahaman kolektif dan kemampuan inovatif (Usmanova et al., 2020). Perilaku inovatif (Y) merupakan rangkaian kegiatan kerja yang secara bertahap dilakukan oleh pekerja dalam mengembangkan dan meningkatkan perilaku kerja yang efektif (De Jong dan Hertog, 2010), dan komitmen afektif (M) adalah sejauh mana karyawan melekat secara emosi dan terlibat di organisasinya (Lombardi et al., 2019).
3. Pada variabel (X1) Budaya organisasi, yang diteliti adalah budaya organisasi pada perusahaan yang meningkatkan perilaku inovatif karyawan.
 4. Perusahaan PT. Petrosea memiliki 3 perusahaan, di Jakarta sebagai kantor pusat, di Kalimantan Timur, dan di Halmahera Timur. Penelitian ini dilakukan pada lokasi Halmahera Timur SDA Project Petrosea.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1. Bagi Pihak Praktisi

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang positif dan bermanfaat bagi perusahaan serta dapat menjadi tolak ukur bagi perusahaan dalam proses pengembangan dan peningkatan sumber daya manusia pada PT. Petrosea Halmahera Timur.

1.5.2 Bagi Pihak Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam segi teoritis. Manfaat teoritis merupakan manfaat jangka panjang dalam pengembangan teori pembelajaran, Hasil dari penelitian ini dapat menjadi landasan bagi penelitian-penelitian berikutnya yang ingin mengeksplorasi lebih jauh tentang pengaruh budaya organisasi dan komitmen terhadap inovasi di sektor lain atau dalam konteks yang berbeda. Ini akan membuka peluang untuk pengujian teori di berbagai industri.

1.6. Sistematik Penelitian

BAB I Pendahuluan

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang, rumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian dan sistematika penulisan

BAB II Tinjauan pustaka

Bab ini berisikan landasan teori, penelitian terdahulu, hipotesis dan model penelitian

BAB III Metode penelitian

Bab ini membahas desain penelitian, metode pengumpulan data, definisi operasional, metode pengujian instrumen penelitian, dan metode analisis data serta pembahasan

BAB IV Hasil penelitian dan pembahasan

Bab ini berisikan pendahuluan, profil responden, uji instrumen penelitian, analisis hasil, dan pembahasan

BAB V Kesimpulan dan penutup

Bab ini berisikan tentang hasil dari temuan bab 1 sampai bab 4 dan kekurangan penelitian, saran untuk penelitian selanjutnya.

