

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian



Gambar 1.1 Logo PT. Len Industri (Persero)

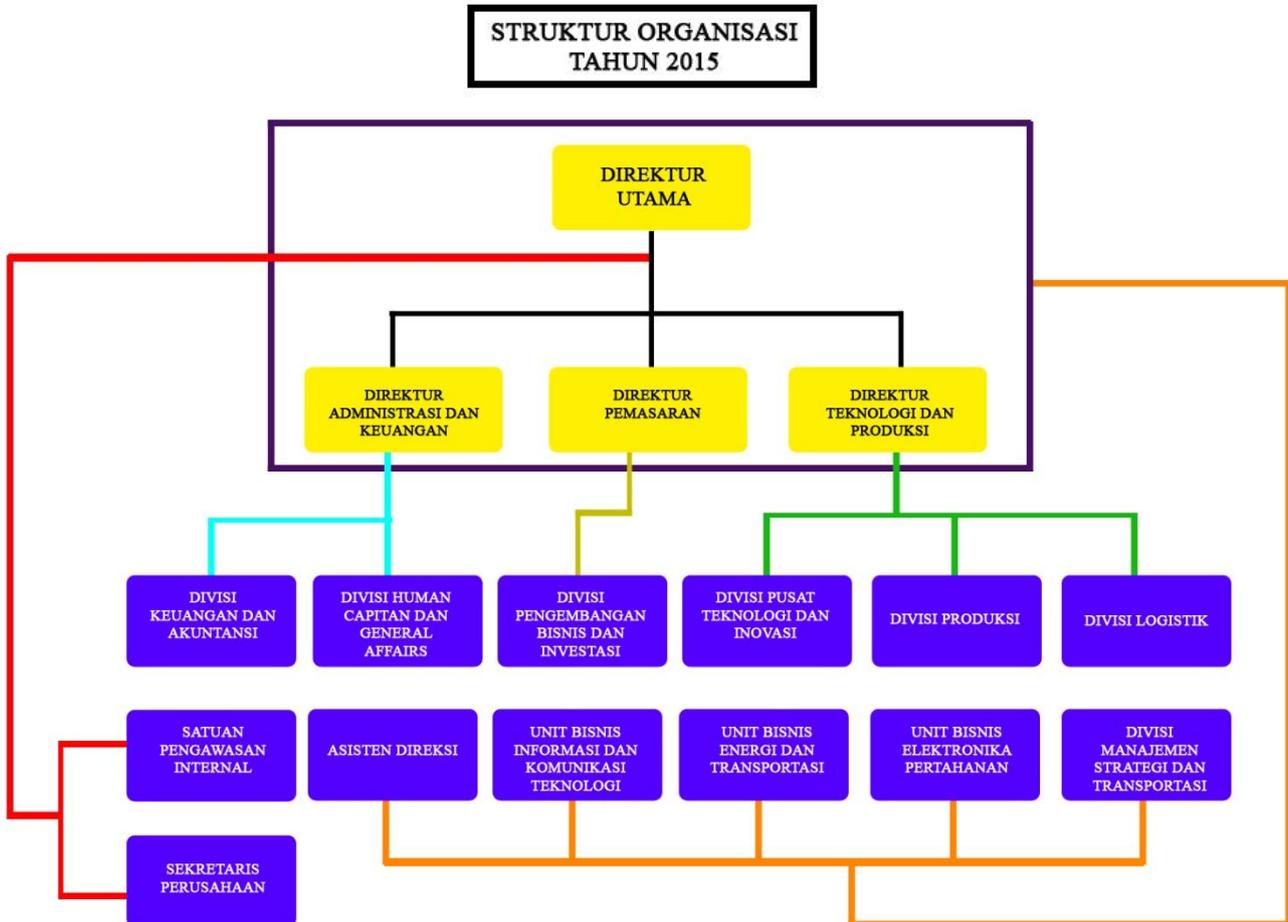
Sumber: www.len.co.id

1.1.1 Gambaran Umum Len Industri (Persero)

Didirikan sejak tahun 1965, LEN (Lembaga Elektronika Nasional) kemudian bertransformasi menjadi sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) pada tahun 1991. Sejak saat itu, Len bukan lagi merupakan kepanjangan dari Lembaga Elektronika Nasional (LEN), tetapi telah menjadi sebuah entitas bisnis profesional dengan nama PT. Len Industri. Bergerak dalam bidang elektronika untuk industri dan prasarana, *Broadcasting*, Jaringan infrastruktur, Elektronika, Sistem Persinyalan Kereta Api. Saat ini Len berada di bawah koordinasi Kementerian Negara BUMN. Selama ini, Len telah mengembangkan bisnis dan produk-produk dalam bidang elektronika untuk industri dan prasarana, serta telah menunjukkan pengalaman dalam bidang. (sumber: www.len.co.id, 13 September 2015:13.27 WIB)

- 1 Broadcasting, selama lebih dari 30 tahun, dengan ratusan Pemancar TV dan Radio yang telah terpasang di berbagai wilayah di Indonesia.
- 2 Jaringan infrastruktur telekomunikasi yang telah terentang baik di kota besar maupun daerah terpencil.
- 3 Elektronika untuk pertahanan, baik darat, laut, maupun udara.
- 4 Sistem Persinyalan Kereta Api di berbagai jalur kereta api di Pulau Jawa dan Sumatera.

1.1.2 Struktur Organisasi PT. Len Industri (Persero)



Gambar 1.2 Struktur Organisasi PT. Len Industri (Persero)

1.1.3 Visi dan Misi PT. Len Industri (Persero)

1.1.3.1 Visi

Menjadi perusahaan elektronika kelas dunia.

Dengan penetapan visi tersebut, diharapkan perusahaan dapat beroperasi dengan standar bisnis internasional serta mampu bermain di pasar global.

1.1.3.2 Misi

Meningkatkan kesejahteraan stakeholder melalui inovasi produk elektronika industri dan prasarana.

- a. Len berkomitmen untuk selalu meningkatkan *benefit* kepada seluruh stakeholder.
- b. Len berkomitmen kepada pelanggan, akan senantiasa memberikan layanan produk dan jasa dengan kualitas tinggi, harga yang kompetitif serta pelayanan yang memuaskan.
- c. Len berkomitmen kepada karyawan akan memberikan penghasilan yang baik, jaminan kelangsungan kerja, sistem karir yang memadai serta rasa kebanggaan kepada perusahaan.
- d. Len berkomitmen kepada pemegang saham, untuk selalu meningkatkan dividen serta nilai pasar (*market value*) perusahaan.
- e. Len berkomitmen kepada *stakeholder* (masyarakat, pemerintah dan lain-lain), akan memberikan *benefit* sesuai dengan porsinya.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Pada dasarnya setiap organisasi masing-masing mempunyai tujuan yang harus dicapai. Sumber daya manusia adalah aset terpenting yang dimiliki oleh suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Martin dalam Tohardi (2002:3) yaitu komponen dasar dari sebuah organisasi terdiri dari Sumber Daya Manusia (*People*), Teknologi (*Technology*), Prosedur Kerja (*Task*), dan Struktur Organisasi (*Organization Structure*). Keempat elemen atau

komponen dasar tersebut saling terkait satu dengan lainnya secara simultan dan sinergis dalam upaya meningkatkan kinerja sebuah organisasi atau perusahaan. Namun dari keempat komponen tersebut, menurut penulis bahwa Sumber Daya Manusia (*People*) adalah komponen yang paling penting diantara keempat komponen dasar tersebut, Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Untuk mencapai produktivitas yang tinggi bukanlah hal yang mudah untuk dicapai. Faktor yang sangat penting untuk mencapai produktivitas yang tinggi adalah pelaksanaan disiplin kerja dari para karyawannya. Seperti yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2013:129) Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Pelaksanaan disiplin kerja mampu meningkatkan prestasi kerja karyawannya seperti yang diungkapkan Hasibuan (2013:193) bahwa disiplin merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

PT. Len Industri (Persero) adalah salah satu perusahaan BUMN yang bergerak dalam bidang usaha elektronika untuk industri dan prasarana. Dengan demikian perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang mempunyai kualitas kerja yang produktif, disiplin, dan inovatif. Aturan yang berlaku, jam masuk karyawan PT. Len Industri (Persero) pukul 07.30 wib dan jam pulang karyawan pukul 16.30 wib. Menurut pengamatan langsung oleh penulis ada juga karyawan yang hadir tidak tepat pada waktunya, sehingga karyawan yang datang melebihi waktu yang ditetapkan secara otomatis masuk dalam data keterlambatan.

Terkait dengan pernyataan diatas, setelah penulis melakukan pengamatan secara langsung dan melalui wawancara tidak terstruktur di PT. Len Industri (Persero), bahwa ditemukan beberapa masalah yang terjadi berkaitan dengan tindakan indisipliner karyawan diantaranya keterlambatan jam masuk, serta pemberian sanksi bagi karyawan yang melakukan tindakan indisipliner.

Banyak indikator yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu organisasi, seperti sanksi yang dapat berperan sangat penting dalam memelihara kedisiplinan suatu karyawan. Seperti yang diungkapkan oleh Siswanto (2005:293) bahwa tujuan utama pengadaaan sanksi disiplin kerja bagi para tenaga kerja yang melanggar norma-norma perusahaan adalah memperbaiki dan mendidik para tenaga kerja yang melakukan pelanggaran disiplin. Dengan sanksi yang semakin berat, maka karyawan akan semakin takut dalam melanggar aturan-aturan organisasi, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Sanksi yang berlaku harus dalam cakupan logis, masuk akal, dan di informasikan secara jelas kepada semua karyawan. Seperti yang diutarakan oleh Siswanto (2005:293) sanksi atas pelanggaran disiplin yang dijatuhkan haruslah setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan sehingga secara adil dapat diterima.

Adapun tingkat hukuman disiplin pada PT. Len Industri (Persero) yang terdiri dari: hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang, dan hukuman disiplin berat. Pada setiap tingkat hukuman adapun beberapa jenis di dalamnya, yaitu:

1. Jenis hukuman sanksi lisan
Dimulai dari sanksi peringatan dengan cara pemberitahuan dan peringatan secara lisan, agar tidak mengulang kembali kesalahan sebelumnya.
2. Jenis hukuman sanksi penulisan I

- Sanksi ringan dengan dimulai dari jatuhnya surat peringatan I.
3. Jenis hukuman sanksi penulisan II
Sanksi sedang dengan dimulai dari jatuhnya surat peringatan II.
 4. Jenis hukuman sanksi penulisan III
Sanksi berat dengan dimulai dari jatuhnya surat peringatan III hingga pencopotan jabatan secara terhormat atau secara tidak hormat.

Dengan diterapkannya hukuman tersebut, tetap saja masih ada karyawan yang tidak jera dan tetap melakukan tindakan indisipliner, berikut data yang di dapatkan berkaitan dengan tingkat disiplin karyawan setiap bulannya dari bulan Januari hingga Desember tahun 2014.

Tabel 1.1 Absensi Keterlambatan Karyawan PT. Len Industri (Persero)

BULAN	Jumlah Karyawan	Terlambat (orang)	Persentase
JANUARI	530	76	14%
FEBRUARI	530	64	12%
MARET	530	72	13%
APRIL	530	96	18%
MEI	530	54	10%
JUNI	530	97	18%
JULI	530	64	12%
AGUSTUS	537	63	11%
SEPTEMBER	537	72	13%
OKTOBER	537	64	12%
NOVEMBER	537	58	10%
DESEMBER	537	59	10%

Sumber: Data intern perusahaan

Tabel 1.2 Absensi Ketidak Hadiran Karyawan PT. Len Industri (Persero)

BULAN	Jumlah Karyawan	Tidak Hadir (orang)	Persentase (dibulatkan)
JANUARI	530	39	7%
FEBRUARI	530	22	4%
MARET	530	18	3%
APRIL	530	55	10%
MEI	530	31	5%
JUNI	530	30	5%
JULI	530	16	3%
AGUSTUS	537	23	4%
SEPTEMBER	537	22	4%
OKTOBER	537	31	5%
NOVEMBER	537	28	5%
DESEMBER	537	24	4%

Sumber: Data intern perusahaan

Berdasarkan data pada tabel 1.1 dan tabel 1.2 dapat diketahui bahwa persentase tingkat ketidak disiplin karyawan bervariasi selama bulan Januari hingga Desember tahun 2014. Setiap bulannya selalu saja ada karyawan yang melakukan tindakan indisipliner.

Tabel 1.3 Sanksi dan Jenis Hukuman Yang Diberikan di PT. Len Industri (Persero)

BULAN	Sanksi Lisan	SP I	SP II	SP III
JANUARI	49	23	5	11
FEBRUARI	40	8	0	15
MARET	32	6	2	10
APRIL	65	36	3	16

MEI	27	15	3	13
JUNI	52	13	2	15
JULI	26	5	1	10
AGUSTUS	29	12	2	9
SEPTEMBER	41	11	3	8
OKTOBER	28	4	2	20
NOVEMBER	29	6	5	17
DESEMBER	16	4	2	18

Berdasarkan tabel 1.3, terlihat ada beberapa karyawan PT. Len Industri (Persero) yang mendapatkan hukuman lisan hingga SP 3 dari bulan Januari hingga Desember tahun 2014. Data diatas berfungsi untuk mengetahui seberapa banyak karyawan yang telah melanggar aturan disiplin kerja pada bulan Januari hingga Desember tahun 2014, serta menjadikannya sebuah fenomena yang terjadi dalam perusahaan.

Dengan banyaknya pelanggaran terhadap kedisiplinan karyawan, ternyata budaya organisasi cenderung dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, seperti yang dikemukakan oleh Sofhia dalam artikelnya yaitu terdapat beberapa perbedaan diantara budaya organisasi didalam perusahaan pemerintahan dan perusahaan swasta yang sedang berkembang dan menjadi opini di masyarakat. Diantaranya, daya kerja dilingkungan instansi pemerintah terlihat sangat rendah, hal ini dapat dilihat dari jumlah jam kerja dan jam istirahat yang tidak sesuai dengan ketentuan. Penerapan jam kerja yang tidak teratur itulah yang menyebabkan kedisiplinan seorang karyawan tidak bisa optimal. Sedangkan budaya organisasi didalam perusahaan swasta sangatlah perhitungan terhadap jam kerja. Mereka tidak ingin melewatkan waktu sedikitpun untuk tidak menghasilkan profit, begitu ketatnya dalam perhitungan waktu bahkan semenitpun itu dihitung. Profesionalisme tinggi yang di perusahaan swasta yang membuat prinsip walaupun perusahaan itu dilanda krisis di negaranya mereka akan tetap

survive dalam menjalankan usahanya. Tingkat kedisiplinan pada perusahaan swasta juga sudah cukup tinggi, sehingga karyawan yang mulanya terpaksa untuk mentaati peraturan pada akhirnya akan menjadi terbiasa. (Sofhia, Putri, 2015, *Budaya Organisasi Pemerintahan vs Budaya Organisasi Swasta*, http://www.kompasiana.com/putrisofhiakh/budaya-organisasi-pemerintahan-vs-budaya-organisasi-perusahaan-swasta_54f95e97a3331178178b4b79, diakses tanggal 15 April 2016)

Budaya organisasi sebagai salah satu indikator yang dapat menghindari tindakan indisipliner karyawan, seperti yang diungkapkan oleh Darmawan (2013:46) bahwa, budaya organisasi mengenai disiplin yaitu satu faktor yang mempengaruhi penggunaan disiplin adalah budaya perusahaan dan keinginan manajemen untuk menggunakan disiplin. Jika “norma” organisasi adalah untuk menghindari pemberian hukuman kepada karyawan bermasalah, maka manajer cenderung tidak menggunakan disiplin. Keengganan untuk menggunakan disiplin ini juga sampai kepada PHK karyawan bermasalah.

Pentingnya suatu budaya yang kuat dalam suatu organisasi akan mempunyai pengaruh besar pada perilaku anggotanya, karena tingkat kebersamaan dan akan membuat mereka mempunyai komitmen yang kuat atas pekerjaan yang mereka kerjakan. Seperti yang diungkapkan oleh Phegan dalam Wibowo (2013:18) bahwa budaya organisasi adalah tentang bagaimana orang merasa melakukan pekerjaan baik dan yang membuat peralatan dan orang bekerja bersama dalam harmoni.

Ketika suatu fenomena masalah yang terjadi yaitu disiplin kerja PT. Len Industri (Persero) itu rendah, seperti yang dijelaskan sebelumnya yaitu salah satu faktor penyebabnya cenderung budaya organisasi tersebut belum kuat atau belum dapat di implementasikan secara menyeluruh. Jadi hanya sebuah aturan tertulis saja yang ada pada perusahaan, dimana atasan seharusnya ikut turun tangan untuk mensosialisasikan budaya tersebut agar dapat menjadi pegangan untuk para anggota organisasinya. Menurut Fahmi

(2013:114) bahwa budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan.

Budaya yang diterapkan dalam organisasi dapat menjadi pembeda yang jelas dengan organisasi lain, budaya juga sebagai identitas diri suatu organisasi serta mempermudah timbulnya komitmen dari tiap individu. Seperti yang jelaskan oleh Schein dalam Wibowo (2013:16) budaya organisasi adalah sebagai filosofi yang mendasari kebijakan organisasi, aturan main untuk bergaul, dan perasaan atau iklim yang dibawa oleh persiapan fisik organisasi. Dalam penelitian ini budaya organisasi mewakili lingkungan organisasi yang akan membuat kebiasaan-kebiasaan para anggota organisasinya dan pada akhirnya akan menciptakan perilaku setiap individunya, maka budaya organisasi yang kuat akan memberikan pengaruh terhadap hasil kepatuhan tiap pegawai terhadap peraturan perusahaan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu

Untuk melihat bagaimana fenomena budaya organisasi, peneliti melakukan suatu penelitian kecil atau *Pilot Study* berupa kuesioner yang langsung di sebar ke beberapa karyawan di lingkungan PT. Len Industri (Persero). Responden pada penelitian kecil ini berjumlah 30 karyawan yang dipilih secara acak dari beberapa divisi yang ada di wilayah perusahaan. Penelitian kecil ini diambil dari teori karakteristik budaya organisasi *Victor Tan*. Karakteristik budaya organisasi menurut Tan dalam wibowo (2013:47) yaitu *Individual initiative, Risk tolerance, Direction, Integration, Management support, Control, Identity, Reward system, Conflict tolerance, dan Communication patterns*

Pernyataan dalam kuesioner ini mempunyai 4 pilihan yaitu dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju, hasil dari penelitian kecil ini dijumlahkan kemudian di rata-ratakan. Dari penyebaran kuesioner tersebut, didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 1.4 Hasil Kuesioner *Pilot Study*

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Perusahaan memberikan sanksi indisipliner kepada karyawan	30%	43%	20%	7%
2	Perusahaan memberikan toleransi untuk melakukan tindakan yang berisiko	17%	53%	27%	3%
3	Perusahaan mempunyai tujuan tingkat absensi yang tinggi	30%	53%	10%	7%
4	Perusahaan membebaskan untuk melakukan kegiatan positif demi mempererat kerja sama karyawan	23%	60%	7%	10%
5	Manajer selalu memberikan komunikasi yang jelas dalam melaksanakan tugasnya	20%	50%	23%	7%
6	Atasan selalu meninjau karyawannya guna mengawasi perilaku karyawannya	17%	56%	17%	10%
7	Perusahaan selalu menuntut karyawan agar dapat loyalitas terhadap perusahaan	27%	50%	14%	9%
8	Perusahaan selalu memberikan reward kepada karyawan sesuai kriteria yang diberikan	20%	50%	23%	7%
9	Perusahaan selalu menjadi penengah jika adanya konflik dalam organisasi	40%	37%	13%	10%
10	Rekan kerja selalu melakukan komunikasi guna mempererat pertemanan dalam organisasi	15%	38%	21%	26%
	RATA- RATA	23,90%	49,00%	17,50%	9,60%

Berdasarkan hasil *pilot study* yang telah peneliti lakukan untuk melihat fenomena budaya organisasi perusahaan, dari beberapa pernyataan didapatkan hasil bahwa rata-rata 72,90 % responden menjawab setuju dan sangat setuju. Namun yang perlu dicermati adalah besarnya rata-rata responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju yaitu 27,10% yang mengindikasikan bahwa sebanyak 27,10% karyawan tidak mengimplementasikan budaya organisasi dalam perusahaan.

Dari data budaya organisasi diatas terlihat bahwa masih kurangnya pengimplementasian budaya organisasi di lingkungan organisasi, sehingga dari fenomena yang diperoleh yaitu masih kurangnya budaya organisasi yang diterapkan di perusahaan tersebut. Setelah penulis melakukan pengamatan di PT. Len Industri (Persero) ternyata ada beberapa masalah yang terjadi

berkaitan dengan indiscipliner, bahwa budaya organisasi berindikasi mempengaruhi terhadap disiplin kerja para karyawannya.

Dalam penelitian sebelumnya, menurut Brahmasari (2008:249) bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Juga pada penelitian Maryadi (2012:185) yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap disiplin kerja. Serta dalam penelitiannya Harnoto dan Fasochah (2013:10) menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Juga dalam penelitiannya Suniastuti (2012:107) menjelaskan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh yang dominan terhadap disiplin kerja.

Sesuai dengan rangkaian penjelasan mengenai budaya organisasi dan disiplin kerja karyawan serta penjelasan fenomena perusahaan diatas tergambar adanya permasalahan yaitu lemahnya budaya organisasi dan tingkat disiplin sehingga penulis tertarik melakukan penelitian dengan Judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Len Industri (Persero)”**.

1.3 Perumusan Masalah

PT. Len Industri (Persero) adalah perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang elektronika untuk industri dan prasarana, *Broadcasting*, Jaringan infrastruktur, Elektronika, Sistem Persinyalan Kereta Api. PT. Len Industri saat ini mempunyai karyawan sebanyak 416 orang.

Berdasarkan uraian pada latar belakang, didapati bahwa disiplin karyawan pada bulan Januari hingga bulan Desember tahun 2014 cenderung bervariasi setiap bulannya. Setiap bulannya selalu ada karyawan yang melakukan tindakan indiscipliner seperti terlambat masuk kerja dan tidak hadinya karyawan tanpa izin.

Penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap disiplin karyawan, namun

hal serupa belum tentu terjadi di PT. Len Industri (Persero) karena berdasarkan teknik *pilot study* di dapat hasil bahwa 27,10% karyawan menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju yang mengindikasikan bahwa karyawan tidak mengimplementasikan budaya organisasi dalam perusahaan

1.4 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di kemukakan, maka pertanyaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat budaya organisasi di PT. Len Industri (Persero)?
2. Bagaimana tingkat disiplin kerja karyawan di PT. Len Industri (Persero)?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Len Industri (Persero)?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Untuk mengetahui tingkat budaya organisasi pada PT. Len Industri (Persero).
2. Untuk mengetahui tingkat disiplin kerja karyawan di PT. Len Industri (Persero).
3. Untuk mengetahui tingkat pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Len Industri (Persero).

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat dalam aspek Teoritis
 - a. Sebagai aplikasi ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai budaya organisasi, dan disiplin kerja karyawan dalam bisnis. Untuk mengetahui, melihat, dan membandingkan antara teori yang di peroleh dengan aplikasinya di dunia bisnis serta melatih kemampuan analisis dan berpikir sistematis.

- b. Dapat digunakan untuk mengelola resiko yang mungkin timbul di perusahaan PT. Len Industri (Persero) serta dalam rangka meningkatkan budaya organisasi yang kokoh di perusahaan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan, dan dapat bersaing dalam bisnis Global.
2. Manfaat dalam aspek Praktis
 - a. Diharapkan dapat berguna untuk memperdalam pengetahuan mengenai praktik budaya organisasi dan lingkungan kerja dalam bisnis di Indonesia.
 - b. Diharapkan beberapa temuan yang terungkap dalam penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan acuan referensi dan tambahan pengetahuan bagi pihak lain untuk penelitian lanjutan yang lebih mendalam.

1.7 Ruang Lingkup Penelitian

1.7.1 Variabel Penelitian

Variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah budaya organisasi sebagai variabel Independen (X) dan disiplin kerja karyawan sebagai variabel Dependen (Y)

1.7.2 Lokasi dan Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah karyawan PT. Len Industri (Persero) Wilayah Bandung. Yang berlokasi di jalan Soekarno Hatta No. 442 Bandung.

1.7.3 Periode Penelitian

Waktu penelitian ini dengan periode penelitian dari bulan September 2015 hingga penelitian ini selesai.

1.8 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Sistematika penulisan ini di buat untuk memberi gambaran umum tentang penelitian yang di lakukan dan berisikan tentang sistematika penulisan dan penjelasan ringkas laporan penelitian. Sistematika tersebut sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan penjelasan secara umum mengenai obyek studi penelitian, latar belakang masalah, perumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN

Bab ini dikemukakan dengan jelas, ringkas, dan padat tentang hasil kajian kepustakaan yang terkait dengan masalah yang akan diteliti, seperti; penelitian terdahulu, uraian tentang landasan teori perilaku organisasi, manajemen sumber daya manusia, budaya organisasi dan disiplin kerja yang digunakan sebagai dasar dari analisis penelitian, hipotesis penelitian, kerangka pemikiran, dan ruang lingkup penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data sehingga dapat menjawab atau menjelaskan masalah penelitian, seperti: jenis penelitian, variable operasional, tahapan penelitian, populasi dan sampel, pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai deskripsi objek penelitian, hasil analisis dan pengolahan data beserta pembahasannya, yang disajikan secara kronologis

dan sistematis sesuai dengan lingkup penelitian serta konsisten dengan tujuan penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan serta saran maupun rekomendasi yang dapat diberikan kepada perusahaan dan pihak lain yang membutuhkan.