

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

#### **1.1.1 Profil Umum Perusahaan**

PT Dirgantara Indonesia (Persero), juga dikenal sebagai PTDI adalah salah satu perusahaan kedirgantaraan pribumi di Asia dengan kompetensi inti dalam desain dan pengembangan pesawat terbang, pembuatan struktur pesawat terbang, produksi pesawat, dan layanan pesawat udara baik untuk sipil maupun militer pesawat ringan dan menengah.

Sejak didirikan pada tahun 1976, sebagai perusahaan milik negara di Bandung, Indonesia, PTDI telah berhasil mengembangkan dan mengembangkan kemampuannya sebagai industri kedirgantaraan. Di bidang manufaktur pesawat terbang, PTDI telah memproduksi berbagai jenis pesawat, seperti CN235 untuk transportasi sipil atau militer, Pesawat Pengawas Maritim, Pesawat Patroli Maritim dan pesawat Penjaga Pantai. Secara total, PTDI telah mengirimkan hampir 400 pesawat ke 50 operator di seluruh dunia. Di bawah Perjanjian Kolaborasi strategis dengan *Airbus Defence & Space*, Spanyol, PTDI mengembangkan dan memproduksi NC212i (versi perbaikan NC212-400), memproduksi komponen CN235 dan CN295 untuk diekspor ke *Airbus Defense & Space*, dan juga melakukan Perakitan dan Pengiriman Akhir Ringan Pusat CN295. Selain pesawat sayap tetap, PTDI juga memproduksi berbagai jenis helikopter, seperti NAS330 Puma, NAS332 C1 Super Puma, H215, H225M / H225, AS365 / 565, H125M / H125 dengan lisensi dari Airbus Helicopters dan Bell 412EPI dengan lisensi dari Bell Helicopter Textron Inc. (BHTI).

Dalam bisnis *aerostructure*, PTDI memproduksi komponen pesawat, peralatan, dan perlengkapan untuk *Airbus A320 / 321/330/350/380*, untuk MKII dan H225M / H225 dari *Airbus Helicopters*, juga untuk CN235 dan CN295 dari *Airbus Defence & Space*. Di bidang teknik & pengembangan, PTDI memiliki kemampuan teknis dalam desain, pengujian dan sertifikasi pesawat terbang, simulator penerbangan dan *Unmanned Aerial Vehicle (UAV)*. Akhirnya, Unit

Layanan Pesawat PTDI menyediakan pemeliharaan, perbaikan, perbaikan, perubahan, dan dukungan logistik untuk CN235, NC212-100 / 200/400, NC212i, Bell412, BO-105, NAS 330 Puma, NAS332 Super Puma, B737-200 / 300 / 400/500. PT Dirgantara Indonesia berlokasi dikantor pusat jl. Pajajaran No. 154 Bandung, 40174. Berstatus Badan Usaha Milik Negara (BUMN).

### **1.1.2 Logo Perusahaan**

Sebuah logo akan menjadi suatu Brand Image suatu perusahaan. Logo juga bersifat persepsi kuat terhadap perusahaan. Logo PT Dirgantara Indonesia (Persero) adalah sebagai berikut:



**Gambar 1. 1 Logo PT Dirgantara Indonesia (Persero)**

*Sumber:* <https://www.indonesian-aerospace.com/> (2018)

Logo PT Dirgantara Indonesia terdiri dari simbol-simbol yang terbagi menjadi grafik, tipografi, warna dan komposisi. Pada grafik terdiri dari dua bentuk yaitu tiga bentuk segitiga dan bentuk lingkaran, pada tipografi menggunakan huruf Arial Narrow, warna logo hanya warna biru serta terdapat empat komposisi. Maka ketiga bentuk segitiga adalah korporasi, bisnis plasma dan bisnis utama, kesetabilan, keseimbangan. Lingkaran bermakna bola dunia, kesempurnaan, tipografi menggunakan huruf Arial Narrow mengisyaratkan tagas dan kuat, warna biru mengisyaratkan teknologi dan kekuatan. Dalam komposisi tiga bentuk segitigamengarahkan ke kanan dengan kecondongan 45 derajat mengisyaratkan arah yang lebih baik dan lingkaran yang berada di bawah tiga bentuk sayap

mengisyaratkan keeksistensian perusahaan dalam bidang kedirgantaraan dunia. Pengaplikasian logo melalui sarana-sarana pada perusahaan.

### **1.1.3 Visi dan Misi Perusahaan**

Berikut adalah visi dan misi PT Dirgantara Indonesia :

#### **a. Visi**

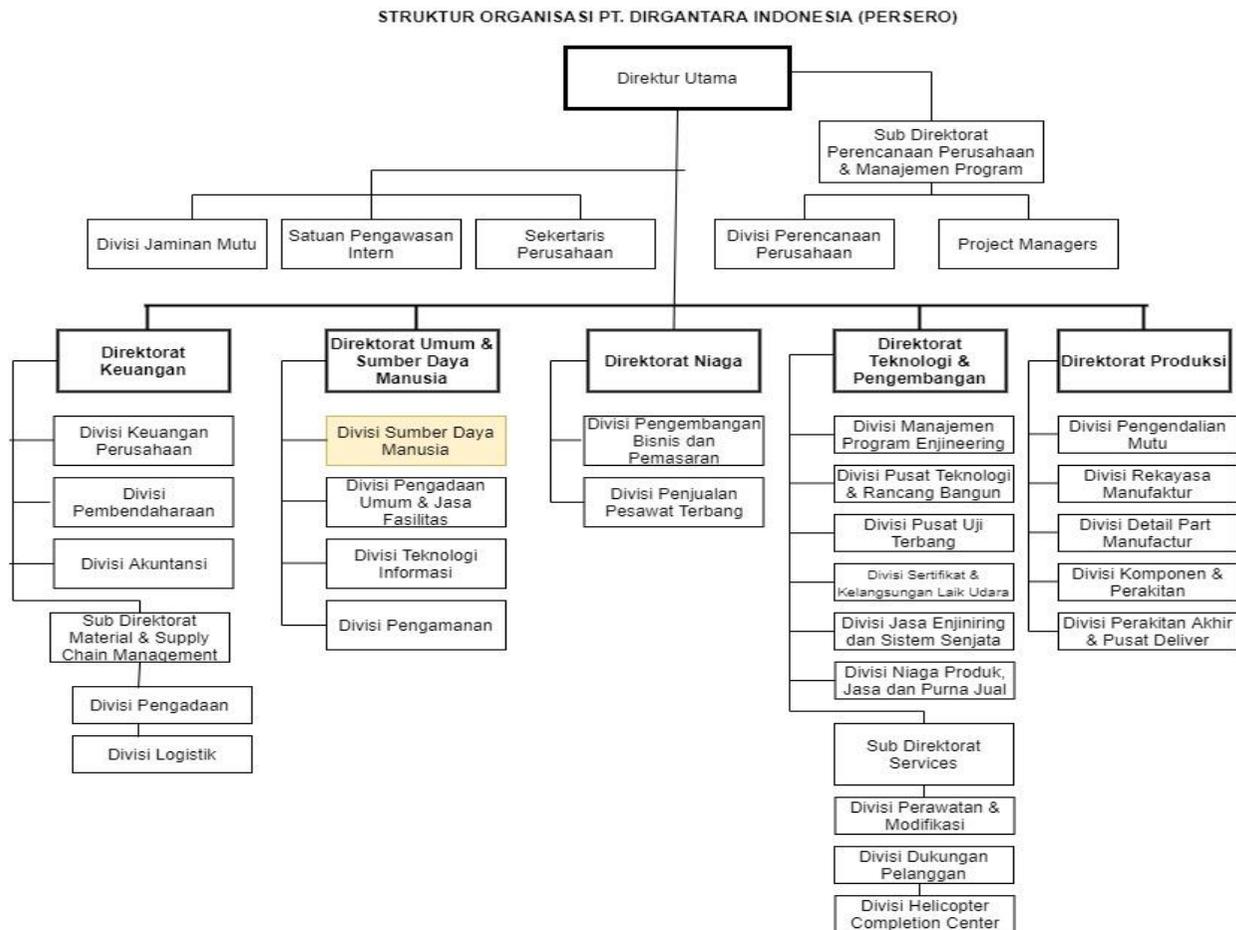
PT Dirgantara Indonesia memiliki visi: Menjadi perusahaan kelas dunia dalam industri berbasis pada penguasaan teknologi tinggi dan mampu bersaing dalam pasar global dengan mengandalkan keunggulan biaya.

#### **b. Misi**

Misi PT Dirgantara Indonesia adalah: Sebagai pusat keunggulan di bidang industri dirgantara terutama dalam rekayasa, rancang bangun, manufaktur, produksi dan pemeliharaan untuk kepentingan komersial dan militer dan juga aplikasi di luar industri dirgantara. Menjalankan usaha dengan selalu berorientasi pada aspek bisnis dan komersial dan dapat menghasilkan produk jasa yang memiliki keunggulan biaya.

### **1.1.4 Struktur Organisasi**

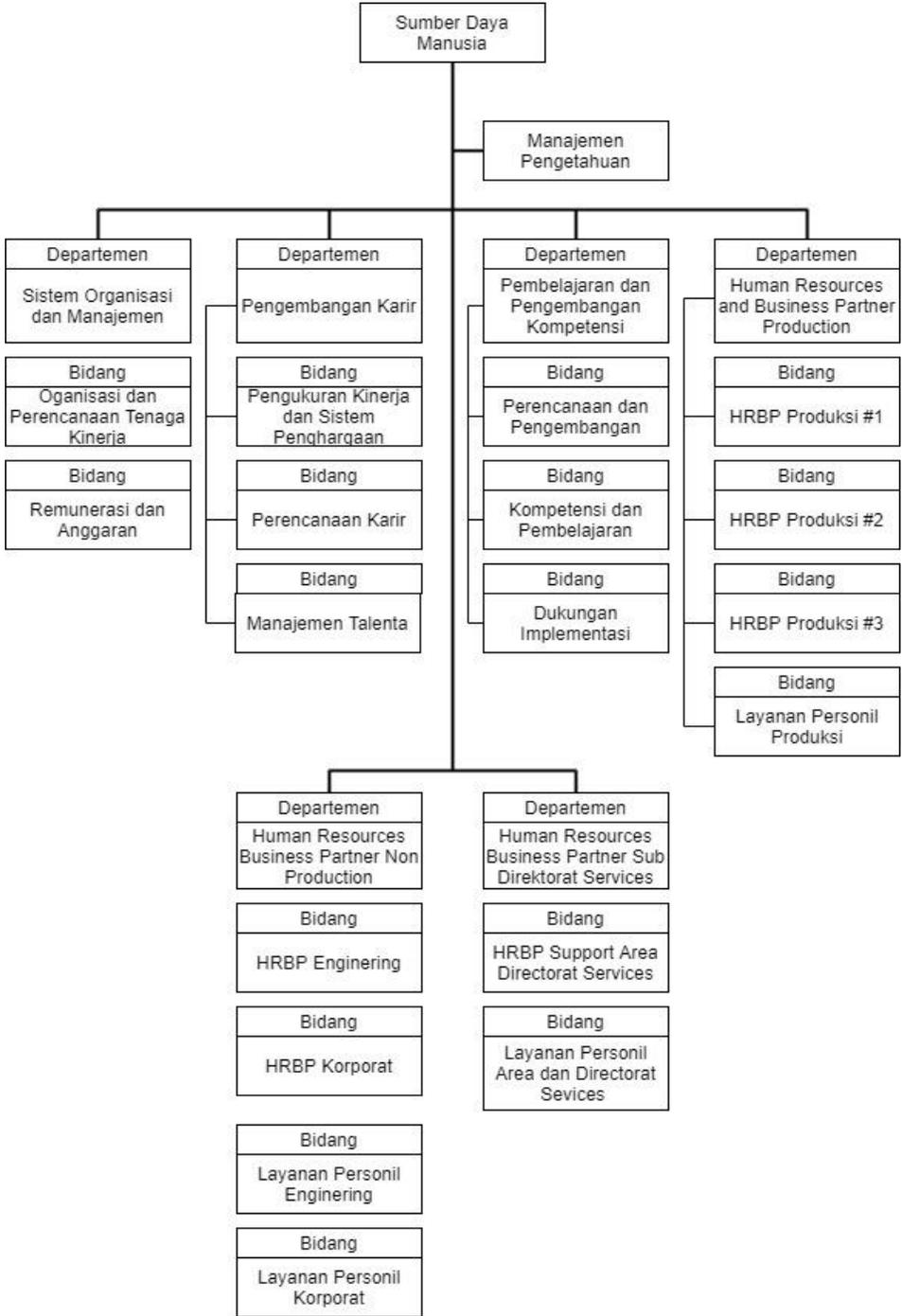
Dalam rangka melaksanakan tugas operasional perusahaan diperlukan adanya struktur organisasi. Struktur organisasi merupakan kerangka dan susunan perwujudan pola hubungan diantara fungsi-fungsi, bagian-bagian, dan orang-orang yang menunjukkan pembagian delegasi tugas, kedudukan, wewenang, dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam suatu perusahaan. Bagan struktur organisasi di PT Dirgantara Indonesia (Persero) Bandung dapat dilihat pada Gambar 1.2 sebagai berikut:



**Gambar 1. 2 Struktur Organisasi PT Dirgantara Indonesia (persero)**

*Sumber:* Divisi Sumber Daya Manusia Pt. Dirgantara Indonesia (Persero), Indonesia (2019)

Berikut merupakan struktur organisasi pada Divisi Sumber Daya Manusia PT. Dirgantara Indonesia (Persero), Bandung:



### **Gambar 1. 3 Struktur Organisasi Divisi Sumber Daya Manusia PT Dirgantara Indonesia (Persero)**

*Sumber: Divisi Sumber Daya Manusia (2020)*

Divisi Sumber Daya Manusia bertugas Sebagai Pedoman dan arahan untuk pengelolaan Divisi Sumber Daya Manusia (SDM) yang mengakomodasikan prinsip-prinsip manajemen SDM sehingga terdapat ketersediaan SDM secara efektif dan efisien sesuai kebutuhan perusahaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam mendukung tujuan perusahaan.

#### **1.2 Latar Belakang**

Divisi Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi setiap organisasi, baik organisasi bisnis yang berorientasi laba maupun organisasi non bisnis yang tidak berorientasi laba. Oleh karenanya setiap organisasi dituntut untuk dapat mengelola Divisi Sumber Daya Manusia dengan baik agar organisasi dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya (Awadh & Saad, 2013:168). Manajemen SDM dalam organisasi menjadi aktivitas strategis yang menjadi faktor penentu keunggulan kompetitif setiap organisasi. Menurut Hamali (2016:2) manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, perencanaan karir, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Seperti yang dikemukakan oleh Sudarmanto (2014:6) “Keberhasilan suatu organisasi ditopang oleh Divisi Sumber Daya Manusia yang memiliki kinerja baik”.

Menurut Sinambela (2016:491) “banyak perusahaan atau organisasi yang mencari keunggulan bersaing melalui kinerja para pegawainya”. Bangun (2012:4), menyatakan, “salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia”. Dalam upaya untuk menilai kinerja dari para karyawannya perusahaan memerlukan suatu indikator penilaian untuk melihat persentase keberhasilan dari semua karyawan yang telah diberikan target yang harus dicapai dalam jangka waktu tertentu.

Keefektifan organisasi merupakan perpaduan hasil kerja individu dan tim yang baik, pada tingkat keterampilan, kompetensi, komitmen dan perencanaan karir. Sebagai sebuah perusahaan milik negara PT Dirgantara Indonesia (Persero) memiliki kompetensi inti dalam desain pesawat terbang, pengembangan dan pembuatan pesawat sipil maupun militer. Berdasarkan kompetensi inti tersebut, tentulah Divisi Sumber Daya Manusia yang handal dan memiliki keahlian khusus sangat penting bagi PT Dirgantara Indonesia (persero) dalam mendukung kegiatan usahanya.

Kinerja Divisi Sumber Daya Manusia PT Dirgantara Indonesia (Persero) Bandung. diukur berdasarkan hasil evaluasi kinerja karyawan yang setiap bulannya diberikan penilaian oleh masing-masing kepala .

Panduan penilaian yang menjadi acuan penilaian kinerja karyawan diberitahukan oleh Kepala SDM melalui surat pemberitahuan kepada setiap Kepala yang ada di PT Dirgantara Indonesia (Persero). Penilaian Kinerja Individu karyawan diberikan dalam beberapa kelompok sebagaimana ditampilkan pada Tabel 1.1

TABEL 1.1  
KELOMPOK PENILAIAN KINERJA INDIVIDU

Kelompok	Keterangan
5	Luar biasa
4	Sangat memuaskan
3	Memuaskan
2	Cukup
1	Butuh perhatian

*Sumber: Divisi Sumber Daya Manusia (2019)*

Harmonisasi / kalibrasi nilai kinerja unit dilakukan di tingkat direktorat sedangkan harmonisasi / kalibrasi nilai kinerja individu Supervisor, Staff, dilakukan di tingkat . Jika jumlah Supervisor tidak memungkinkan untuk diharmonisasikan di tingkat maka dilakukan di tingkat direktorat dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Perhitungan maksimal plafon yang diberikan dihitung berdasarkan jumlah personil sesuai kategori dikalikan tarif tengah tabel berdasarkan tunjangan kinerja.
- 2) Tunjangan kinerja ini dimaksudkan untuk memiliki daya saing antar karyawan, sehingga memberi dampak positif kepada kinerja perusahaan.
- 3) Penilaian masing-masing kategori mengikuti distribusi normal.
- 4) Sebagai basis data penilaian kinerja individu pembayaran tunjangan bulan selanjutnya menggunakan data penilaian pada bulan sekarang.

Tabel 1.2 menyajikan hasil penilaian kinerja karyawan Tahun 2018 dan 2019 pada Divisi Sumber Daya Manusia yang menjadi sumber data empiris dalam penelitian ini.

**TABEL 1.2**  
**DATA PENILAIAN KINERJA KARYAWAN**  
**DIVISI SUMBER DAYA MANUSIA TAHUN 2018 – 2019**

Kategori	2018				2019			
	Jan-juni		Juli-Des		Jan-Juni		Juli-Des	
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
Butuh Perhatian	12	12%	5	5%	4	4%	13	13%
Cukup	21	20%	20	19%	11	11%	9	9%
Memuaskan	50	48%	52	50%	75	72%	71	68%
Sangat Memuaskan	20	19%	25	24%	13	13%	10	10%
Luar Biasa	1	1%	2	2%	1	1%	1	1%
<b>Total</b>	<b>104</b>	<b>100%</b>	<b>104</b>	<b>100%</b>	<b>104</b>	<b>100%</b>	<b>104</b>	<b>100%</b>

*Sumber:* data diolah peneliti (2020)

Berdasarkan Tabel 1.2 tersebut dapat diketahui bahwa pada periode januari-juni 2018 masih terdapat karyawan yang memiliki kinerja dibawah standar yang targetkan,

yaitu ada sebanyak 32 % karyawan yang berkinerja pada kategori Cukup dan Butuh Perhatian masing-masing sebesar 20% dan 12%. Hal ini tentu tidak sesuai dengan harapan perusahaan karena perusahaan menargetkan kinerja minimal setiap karyawan adalah pada kategori Memuaskan.

Pada periode kedua tahun 2018 yaitu bulan juli-desember 2018, kondisi masih belum mengalami perubahan yang signifikan, karena ada sebanyak 24% karyawan yang berkinerja pada kategori Cukup dan Butuh Perhatian yaitu masing-masing 19% dan 5%.

Pada periode januari-juni 2019 masih terdapat karyawan yang memiliki kinerja dibawah standar yang targetkan, yaitu ada sebanyak 15 % karyawan yang berkinerja pada kategori Cukup dan Butuh Perhatian masing-masing sebesar 11% dan 4%.

Hal tersebut menunjukkan bahwa pada periode juni-desember 2019 masih terdapat karyawan yang memiliki kinerja dibawah standar yang targetkan, yaitu ada sebanyak 22 % karyawan yang berkinerja pada kategori Cukup dan Butuh Perhatian masing-masing sebesar 9% dan 13%. Dimana pada periode ini yang mnedapatkan butuh perhatian mengalami kenaikan sebesar 13%.Hal ini tentu tidak sesuai dengan harapan perusahaan karena perusahaan menargetkan kinerja minimal setiap karyawan adalah pada kategori Memuaskan. Target kinerja karyawan minimal pada kategori Memuaskan tersebut tertuang dalam rencana kerja semester perusahaan yang dijabarkan dalam program-program dan kegiatan yang melibatkan peran termasuk sumber daya manusia.

Hal ini menunjukkan bahwa Belum terpenuhinya target kenerja karyawan pada SDM tersebut dan menunjukkan adanya permasalahan yang harus dicarikan faktor peyebabnya. Beberapa faktor penyebab yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan tersebut menjadi penting untuk diteliti supaya perusahaan dapat melakukan perbaikan kinerja karyawan sebagaimana tuntutan perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja tersebut perlu dikaji lebih mendalam supaya perusahaan dapat mengatasi hambatan yang menjadi penyebabnya dan pada akhirnya kinerja karyawan dapat ditingkatkan untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain faktor kemampuan individual yang terdiri dari pengetahuan, ketrampilan dan kecakapan interpersonal. Kinerja karyawan diukur berdasarkan empat dimensi yaitu: kuantitas, kualitas, waktu penyelesaian tugas, dan ketaatan terhadap asas (aturan) dan prosedur yang ditetapkan, dimensi kuantitas fokusnya pada pencapaian target kuantitas yang diterapkan, dimensi kualitas meliputi kualitas dengan standar yang sudah diterapkan dan prosedur tentang pencapaian kinerja karyawan, dimensi waktu penyelesaian diukur dari ketetapan waktu penyelesaian pekerjaan berdasarkan tenggat waktu yang diisyaratkan, dan Dimensi taat terhadap asas kinerja karyawan diukur berdasarkan penerapan cara atau metode kerja yang benar, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan. Oleh karena itu, penulis bermaksud untuk meneliti komponen mana yang paling dominan peranannya terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Divisi Sumber Daya Manusia di PT Dirgantara Indonesia (Persero) Bandung.

Pemberian kompensasi termasuk salah satu faktor pendorong adanya prestasi kerja yang tinggi. Bagi sebagian karyawan mendapatkan uang adalah penolong dari segalanya serta alasan seseorang untuk tetap bekerja, tetapi adapula yang berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu kebutuhan yang dapat terpenuhi melalui kerja. Perusahaan harus mempertimbangkan pemberian kompensasi secara adil supaya prestasi kerja serta kepuasan kerja dapat dijadikan pertimbangan terhadap tanggung jawab kerjanya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pratama, 2007) yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dan positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Menurut Singarimbun (2009) Kompensasi adalah seluruh imbalan atau balas jasa yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan pada suatu perusahaan, sedangkan balas jasa telah ditentukan dan disepakati sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa atau kompensasi yang akan diterima.

Kompensasi yang diterapkan pada PT. Dirgantara Indonesia sudah mencukupi kompensasi normatif menurut teori (Edison, Anwar, & Komariyah, 2016) meliputi tunjangan *aircrew*, bonus, tunjangan lembur, tunjangan *shift*, fasilitas transportasi,

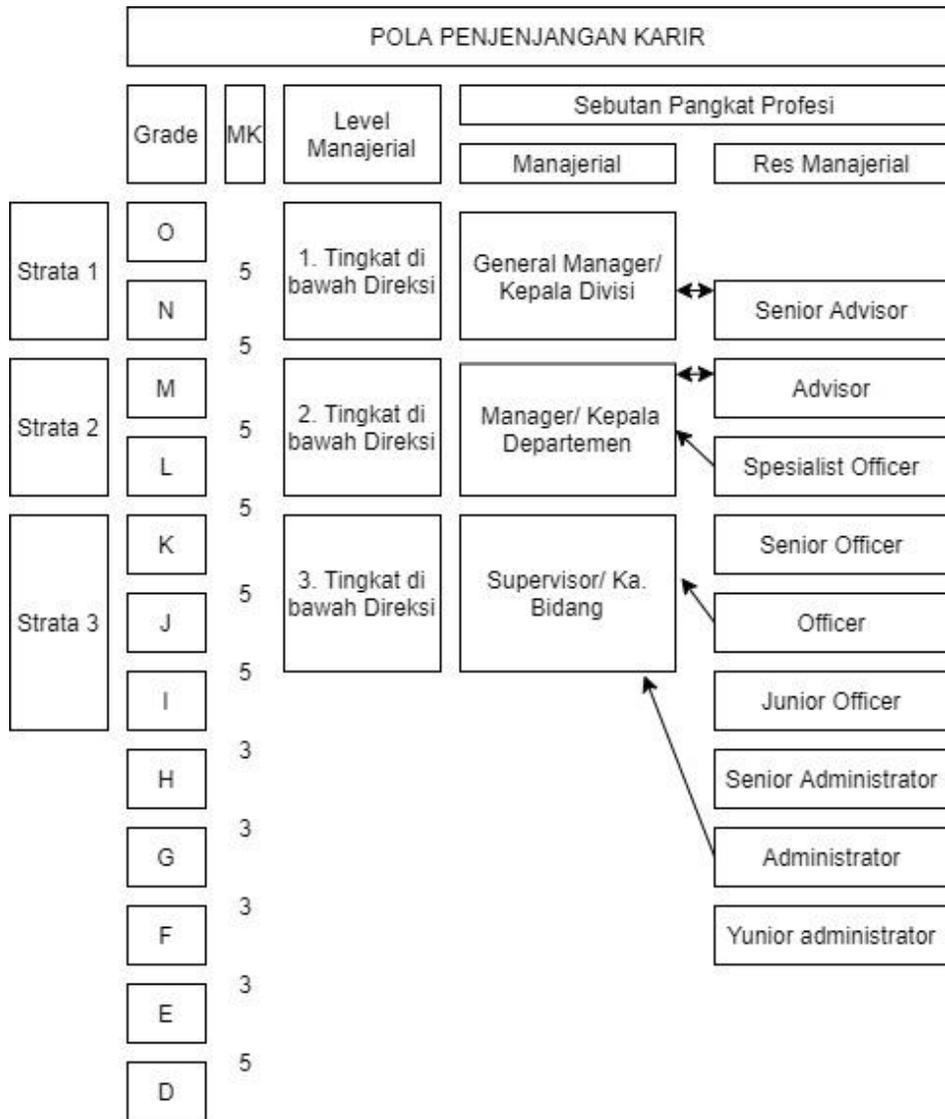
santunan musibah/ kematian, tunjangan cuti besar, bantuan biaya pendidikan, THR, pajak, asuransi, program pension, BPJS, tunjangan kinerja, tunjangan kehadiran (tunjangan transportasi dan makan). Tunjangan jabatan struktural ditentukan berdasarkan hasil penilaian pekerjaan (*Job Evaluation*) dengan menggunakan metode *hay guide chart* dan *take home pay*.

Selain kompensasi, faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah kebijakan yang diterapkan perusahaan terkait dengan karir pegawai. Kebijakan karir ini disebut dengan perencanaan karir. Perencanaan karir yang baik dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Kasmir (2016) yang menyatakan bahwa perencanaan karir mempengaruhi kinerja karyawan. Karena hampir dapat dipastikan bahwa seseorang yang bekerja memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai, baik pada saat mulai masuk bekerja dan selama dia bekerja di suatu perusahaan. *Pertama* pada saat mulai bekerja, kebanyakan karyawan berpikir bahwa tujuannya bekerja hanyalah untuk mendapatkan pendapatan, artinya bekerja untuk memperoleh uang semata. *Kedua* sebagian lagi berpikir bahwa bekerja untuk menjaga gengsi biar tidak dianggap menganggur. Dan *ketiga* sebagian lagi bekerja secara bersungguh-sungguh artinya di samping untuk mendapatkan pendapatan dengan segala fasilitas yang dimiliki juga untuk mendapatkan suatu posisi atau jabatan yang terbaik selama ia bekerja di perusahaan tersebut. Tujuan seperti ini berarti karyawan sudah memiliki jenjang karir yang akan dicapai sejak dia mulai diterima bekerja. Perencanaan karir sangat penting bagi suatu organisasi, karena karir merupakan kebutuhan yang harus terus dikembangkan dalam diri seorang pegawai sehingga mampu merencanakan karir pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Perencanaan karir meliputi setiap aktivitas untuk mempersiapkan seseorang untuk menempuh jalur karir tertentu. Suatu rencana karir yang telah dibuat oleh seseorang pekerja harus disertai oleh suatu tujuan karir yang realistis. Menurut Sunyoto (2012:164) perencanaan karir adalah proses yang dilalui oleh individu karyawan untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan kariernya. perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik supaya

produktivitas karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan kinerja perusahaan

Pada Gambar 4.1 berikut menggambarkan *job grade* jabatan yang ada di PT. Dirgantara Indonesia(Persero) ,Bandung:

- a. *Job grade* jabatan struktural ditentukan berdasarkan hasil penelitian penilaian pekerjaan (*Job Evaluation*) dengan menggunakan *hay guide chart*.
- b. Penetapan *Job grade* jabatan struktural ditetapkan dengan surat keputusan direksi utama.
- c. Ketentuan besaran *job grade* jabatan struktural diatur sebagai berikut:



**Gambar 1. 4 Job Grade**

*Sumber:* Divisi Sumber Daya Manusia (2020)

Persyaratan pejabat struktural adalah karyawan tetap, mempunyai masa kerja sekurang kurangnya 3 (tiga) tahun sebelum mencapai usia minimal pension dan memenuhi persyaratan *Job Grade*. Pengelolaan perencanaan karir karyawan yang optimal dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui kemajuan karirnya.

Jika kedua faktor tersebut tidak mendapat perhatian yang serius dari pemimpin perusahaan maka akan berdampak kepada peningkatan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini akan dianalisis pengaruh kompensasi dan perencanaan karir karyawan terhadap kinerja karyawan khususnya di Divisi Sumber Daya Manusia PT Dirgantara Indonesia (Persero) Bandung.

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian tersebut diatas, penulis tertarik untuk meneliti apa penyebab tidak meningkatnya kinerja karyawan terhadap permasalahan tersebut. Penulis tertarik untuk meneliti dengan judul penelitian “Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Perencanaan karier Terhadap kinerja karyawan pada Divisi Sumber Daya Manusia PT. Dirgantara Indonesia (Persero),Bandung”.

### **1.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Bagaimana gambaran kompensasi yang berlaku pada Divisi Sumber Daya Manusia PT. Dirgantara Indonesia (Persero), Bandung ?
- b. Bagaimana perencanaan karier pada Divisi Sumber Daya Manusia PT. Dirgantara Indonesia (Persero), Bandung?
- c. Bagaimana Kinerja karyawan pada Divisi Sumber Daya Manusia PT. Dirgantara Indonesia (Persero), Bandung?
- d. Bagaimana pengaruh kompensasi dan perencanaan karier terhadap kinerja karyawan pada Divisi Sumber Daya Manusia PT. Dirgantara Indonesia (Persero), Bandung baik pengaruh parsial maupun simultan?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Mengetahui gambaran kompensasi yang berlaku pada Divisi Sumber Daya Manusia PT. Dirgantara Indonesia (Persero), Bandung
- b. Mengetahui gambaran perencanaan karier pada Divisi Sumber Daya Manusia PT. Dirgantara Indonesia (Persero), Bandung
- c. Mengetahui gambaran Kinerja Karyawan pada Divisi Sumber Daya Manusia PT. Dirgantara Indonesia (Persero), Bandung.
- d. Mengetahui besarnya pengaruh kompensasi dan perencanaan karier terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Sumber Daya Manusia PT. Dirgantara Indonesia (Persero), Bandung baik pengaruh parsial maupun simultan

## **1.5 Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan memberi kontribusi baik secara teoritis maupun praktis yaitu sebagai berikut

### **1.5.1 Kegunaan Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pada pengembangan pengetahuan khususnya terkait dengan teori. Dapat menggunakan pengetahuan berdasarkan teori yang penulis dapatkan selama kuliah. Hasil penelitian ini juga akan memperkaya referensi bagi peneliti mengenai manajemen Divisi Sumber Daya Manusia khususnya dalam bidang kinerja karyawan di masa mendatang.

### **1.5.2 Kegunaan Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan pemikiran bagi Divisi Sumber Daya Manusia dan Kepala sumber daya manusia. di PT Dirgantara Indonesia. Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan melalui pelatihan yang dapat menjadi bahan dalam upaya pencapaian visi perusahaan.

## **1.6 Waktu dan Periode Penelitian**

Periode penelitian ini dimulai dari bulan Desember 2019 sampai Juni 2019. Objek penelitian ini adalah karyawan Divisi Sumber Daya Manusia di PT Dirgantara Indonesia yang berlokasi di jalan Pajajaran No. 154 Bandung, 40174 Indonesia.

## **1.7 Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah pembaca dalam memahami materi yang terdapat dalam skripsi, maka penulisan skripsi di susun sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan penjelasan secara umum tentang isi penelitian meliputi gambaran umum objek penelitian, latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini mengemukakan tentang hasil kajian keputusan terkait dengan topik pembahasan dan variable penelitian untuk dijadikan dasar bagi penyusunan kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis, meliputi rangkuman teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan ruang lingkup penelitian

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan mengenai variable operasional, tahapan penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, serta teknik analisis data.

### **BAB IV HASIL PEMBAHASAN**

Bab ini menjelaskan mengenai hasil dari penelitian yang telah dilakukan dan pembahasan analisis data.

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Sebagai bab akhir, dalam bab ini akan disajikan kesimpulan dari hasil penelitian penulisan dan beberapa saran penulisan bagi pihak yang berkepentingan.