

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

#### **1.1.1 Profil Perusahaan**

Berdasarkan dokumen perusahaan, PT Taiho Nusantara berdiri pada tanggal 09 Oktober 1998 yang berlokasi di Kawasan Industri KIIC Jl. Permata Raya Lot BB-8B Kawasan Industri KIIC, Karawang, Jawa Barat 41361. PT. Taiho Nusantara memulai produksinya pada tanggal 01 Desember 1999. PT. Taiho Nusantara yakni perusahaan pada bidang industri komponen perlengkapan suku cadang sepeda motor, komponen suku cadang mesin dan turbin, industri, roda gigi, *bearing* serta anggota penggerak mesin. PT. Taiho Nusantara menghasilkan suku cadang presisi berkualitas tinggi yang mengambil alih desain dan produksi tinggi, yang dimana teknologi ini merupakan rekayasa dari Taiho Kogyo. PT, Taiho Nusantara memiliki pasar konsumen di berbagai perusahaan, baik itu perusahaan domestik ataupun luar negeri. (Dokumen Perusahaan, 2022).

#### **1.1.2 Logo Perusahaan**

Berikut ini merupakan gambar logo PT. Taiho Nusantara.



Gambar 1. 1 Logo Perusahaan

*Sumber : Dokumen Perusahaan (2022)*

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

##### **a. Visi**

Terdapat Visi yang dimiliki oleh PT. Taiho Nusantara adalah “Menjadi Produsen Komponen Otomotif Terbaik dan Terpercaya di Dunia.” (Dokumen Perusahaan, 2022).

## **b. Misi**

Terdapat Misi yang dimiliki oleh PT. Taiho Nusantara adalah “Mengutamakan Kepercayaan dan Kepuasan Pelanggan.” (Dokumen Perusahaan, 2022).

### **1.1.4 Produk dan Layanan Perusahaan**

#### **a. Produksi *Bearing***

PT. Taiho Nusantara memproduksi komponen *Bearing*, yang merupakan salah satu komponen pada *engine crank shaft* pada *main body* mesin kendaraan yang bermanfaat dalam mengurangi adanya gesekan pada pergerakan *vertical* pada *Crank Shaft* mesin. Proses produksi dimulai dengan suatu proses penerimaan material *Coil*, yang kemudian dipindahkan kepada mesin untuk diproses sesuai dengan tahapan proses yang ada. Pada akhir proses produksi *Bearing* akan selalu dilakukan uji kelayakan sebelum diberikan kepada konsumen. (Dokumen Perusahaan, 2022).

#### **b. Produksi *Thrust Washer***

Komponen *Thrust Washer* merupakan suatu komponen yang digunakan pada *engine crack shaft* pada blok mesin. yang berfungsi sebagai bantalan *crack Shaft* guna mengurangi gesekan pada pergerakan *crack shaft* pada mesin kendaraan. (Dokumen Perusahaan, 2022).

#### **c. Produksi *Bushing***

*Bushing* merupakan suatu komponen yang digunakan pada *engine crack shaft* pada blok mesin. yang berfungsi sebagai bantalan guna mengurangi gesekan antara *crack Shaft* dengan *mainbody* mesin kendaraan dan meredam getaran yang terdapat pada sambungan antara komponen mesin. (Dokumen Perusahaan, 2022).

#### **d. Part *Die cast***

*Die cast* merupakan suatu komponen *engine* yang memiliki fungsi sebagai penutup pada poros *Cam* katup ketika adanya pergerakan pada pompa mesin dan sebagai gigi penggerak. Proses pengecekan *Die Cast* diawali dengan proses

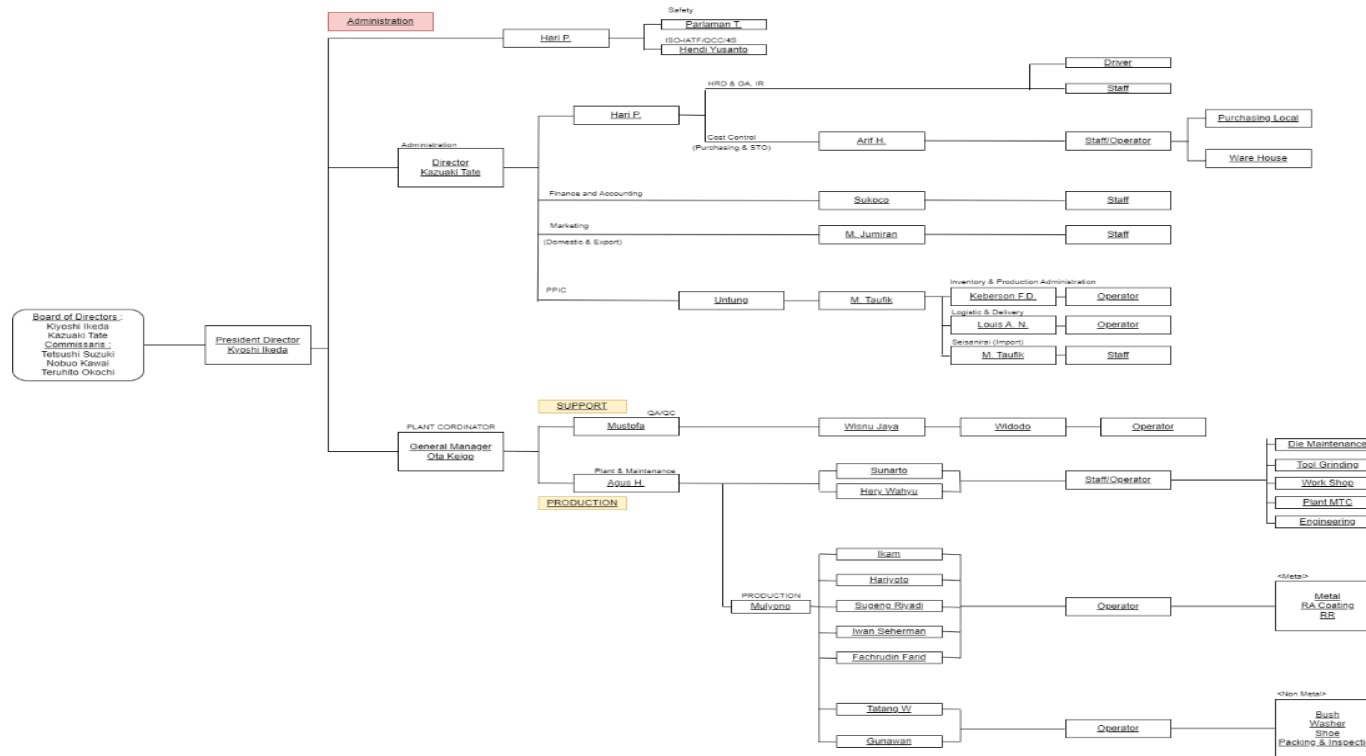
penerimaan produk *Die Cast* dengan kemasan boks dari Pemasok yang kemudian dilakukan pengecekan produk agar memastikan produk berkualitas dan layak digunakan. (Dokumen Perusahaan, 2022).

**e. Produksi *Shoe Piston***

*Shoe Piston* merupakan suatu komponen kompresor AC pada kendaraan yang memiliki fungsi sebagai bantalan *piston* yang meneruskan tekanan guna memadatkan udara, Produksi *Shoe Piston* diawali dengan proses penerimaan suatu *material semi finish good* yang berasal dari pemasok. Kemudian *material* diproses sesuai pada tahapan pemrosesan dengan output *shoe piston*. (Dokumen Perusahaan, 2022).

### 1.1.5 Struktur Organisasi PT. Taiho Nusantara

Berikut merupakan gambar dari Struktur Organisasi yang dimiliki PT, Taiho Nusantara.



Gambar 1. 2 Struktur Organisasi Perusahaan

Sumber : Dokumen Perusahaan (2022)

## **1.2 Latar Belakang Penelitian**

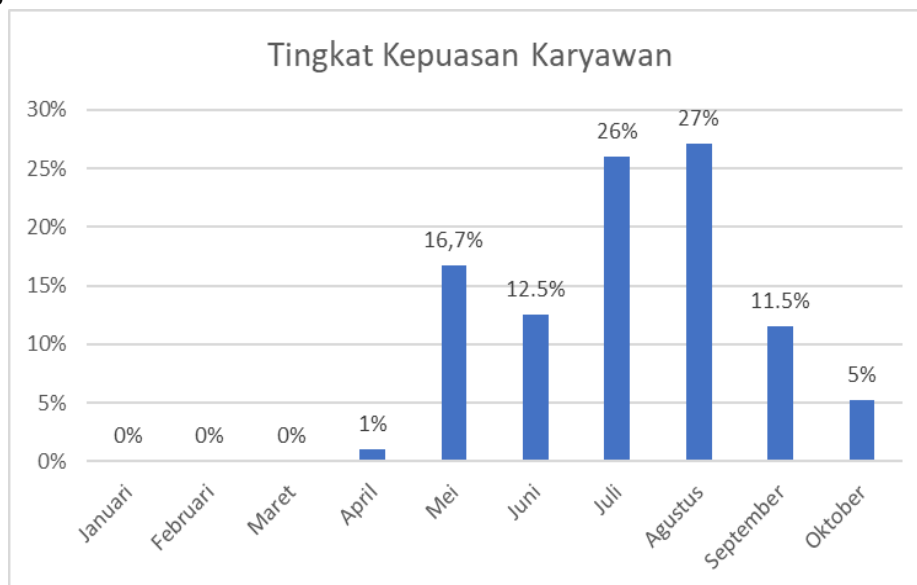
Dalam era globalisasi saat ini, keberhasilan perusahaan dalam bersaing secara ketat ialah sangat krusial terutama dalam hubungan antar perusahaan dan anggota perusahaan (Fernando dan Wulansari, 2020) Dan keberhasilan perusahaan dalam mewujudkannya sangat bergantung pada peranan sumber daya manusia. SDM mempunyai peran krusial dalam mencapai kesuksesan perusahaan. Selaras dengan pendapat Ferdian et al., (2020) menjelaskan satu diantara sumber daya utama dalam suatu perusahaan ialah SDM yang dimiliki. Karyawan memiliki peran yang krusial guna penentuan keberhasilan suatu perusahaan. Dapat dikatakan jika SDM yang ada pada perusahaan ialah suatu harta yang berharga untuk perusahaan. SDM mesti dikelola agar dapat melakukan suatu pekerjaan yang selaras dengan tugas yang ditanggung jawabkan dengan efektif serta juga efisien dalam mewujudkan keinginan dari perusahaan itu sendiri. Menurut pendapat Mangkunegara (2017 : 2) menjelaskan MSDM yaitu sebagai persiapan, penyusunan, pengkoordinasian, perwujudan dan pemeriksaan yang berhubungan dengan pengadaan, serta pemisahan pekerjaan. Sehingga dapat terwujudnya suatu tujuan perusahaan. Suatu pengembangan SDM sangat amat dibutuhkan. Dikarenakan SDM ialah salah satu asset yang berharga dalam perusahaan.

Terdapat beberapa faktor yang mesti diperhatikan bagi pihak perusahaan dan karyawan guna tercapainya proses kerja dengan lebih baik, salah satunya ialah faktor emosional atau perasaan seorang karyawan. Keadaan perasaan seorang karyawan disini menggambarkan bagaimana seorang karyawan dalam menghadapi pekerjaannya yang dinilai menyenangkan atau pun tidak. Hal tersebut dapat dinamakan dengan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan penjelasan Robbins & Judge (2019 : 115) menjelaskan kepuasan kerja ialah gambaran pandangan positif mengenai pekerjaan karyawan yakni hasil dari bentuk evaluasi karakteristik. pekerja dengan persentase kepuasan kerja yang baik akan menghasilkan dampak yang baik kepada pekerjaannya. Demikian juga sebaliknya, jika karyawan dirasa kurang puas terhadap pekerjaannya maka memperlihatkan suatu sikap yang negatif pada pekerjaannya. Menurut Istiania et al., (2020) menjelaskan jika kepuasan kerja ialah faktor penting untuk perusahaan guna mempertahankan para pekerjanya.

Pendapat lain menurut Ranjabar (2021 : 228) juga menjelaskan jika kepuasan kerja ialah sekumpulan pandangan para karyawan mengenai senang atau tidak senangnya pekerjaan yang mereka hadapi.

Seorang karyawan akan dirasa puas dengan pekerjaan yang dijalani apabila pekerjaan tersebut dianggap sebagai suatu hal yang penting dan memberikan *benefit* atau manfaat. Selaras dengan pendapat Ranjabar (2021 : 227) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja yang baik merupakan tanda perusahaan yang dikendalikan dengan baik serta efektif. Dengan demikian kepuasan kerja yang baik diinginkan oleh para atasan akan berkaitan dengan meningkatnya hasil yang positif sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan data yang didapatkan dari hasil wawancara pada tanggal 17 November 2022 dengan *Manager HRD & GA* divisi *HRD & GA* di PT. Taiho Nusantara diketahui bahwa terdapat fluktuasi pada tingkat kepuasan karyawan pada PT. Taiho Nusantara pada tahun 2022 (Januari – Oktober), maka penulis akan menjelaskan dalam Gambar 1.3.



Gambar 1. 3 Tingkat Kepuasan Karyawan PT. Taiho Nusantara Tahun 2022 (Januari – Oktober)

Sumber : Dokumen Perusahaan (2022)

Berdasarkan data pada Gambar 1.3, dapat dipahami jika terjadinya fluktuasi tingkat kepuasan karyawan PT. Taiho Nusantara. Pada bulan April merupakan persentase terendah dari tingkat kepuasan karyawan perusahaan sebesar 1.0%. Pada

bulan Mei persentase tingkat kepuasan karyawan mengalami peningkatan dengan persentase sebesar 16.7%. Persentase tingkat kepuasan karyawan pada bulan Juni kembali mengalami penurunan dengan tingkat persentase sebesar 12,5%. Pada bulan Juli dan Agustus persentase tingkat kepuasan karyawan mengalami peningkatan dengan masing-masing persentase yaitu 26.0% dan 27.1%. Persentase tingkat kepuasan karyawan pada bulan September kembali mengalami penurunan dengan tingkat persentase sebesar 11.5%, dan tingkat persentase pada bulan oktober juga mengalami penurunan pada persentase tingkat kepuasan karyawan dengan skor sebesar 5.2%. Dengan demikian ditunjukkan bahwa adanya fluktuasi pada tingkat kepuasan karyawan pada PT. Taiho Nusantara.

Untuk menguatkan informasi, Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 17 November 2022 dengan *Manager HRD & GA* PT. Taiho Nusantara dapat diketahui bahwa terdapat dua (2) item penilaian kepuasan kerja karyawan yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, yaitu pengembangan karier & program pelatihan yang diadakan. Berdasarkan wawancara yang dilaksanakan tersebut juga dapat dijelaskan jika terdapat 1 karyawan (*Operator*) memberikan penilaian sangat tidak puas pada item pengembangan Karier, kemudian 12 karyawan (*Operator, Staff, Leader, Supervisor*) menilai tidak puas terhadap item pengembangan Karier, lalu 2 karyawan (*Operator – staff*) menilai program pelatihan sangat tidak puas, dan 8 orang karyawan (*Operator, Staff, Leader*) yang mengisi tidak puas terhadap program pelatihan yang diberikan guna peningkatan kepuasan karyawan perusahaan.

Dalam rangka meningkatkan SDM yang perusahaan miliki, tindakan yang dapat diterapkan oleh perusahaan ialah melalui pengembangan karier. Dengan adanya kegiatan pengembangan karier ini, diharapkan perusahaan dapat menciptakan suatu kesetaraan antara kebutuhan karyawan maupun kemampuan yang perusahaan miliki. Pengembangan karier juga dapat membuat seorang karyawan lebih termotivasi dalam mewujudkan perencanaan Karier yang diinginkan sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi terbaiknya dalam perusahaan. Sesuai dengan pendapat Sinambela (2019 : 260) menjelaskan pengembangan Karier ialah usaha yang diterapkan oleh perusahaan dalam

melakuka perencanaan Karier karyawannya. Pengembangan Karier yang diberikan diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk dapat melakukan pekerjaanya dengan lebih baik.

Untuk mengetahui pengembangan Karier karyawan yang ada pada PT. Taiho Nusantara dilihat dari hasil wawancara pada tanggal 17 November 2022 dengan *Manager HRD & GA* PT. Taiho Nusantara salah satu proses dalam melakukan pengembangan Karier tersebut ialah dilakukan pelatihan, namun dikarenakan dampak pandemi *Covid-19* yang terjadi semenjak tahun 2019-2022 perusahaan tidak mengadakan *training skill* dengan pihak eksternal dikarenakan perusahaan mengalami kerugian sehingga harus menekan *cost*. Sehingga proses pengembangan yang seharusnya diberikan kepada karyawan PT. Taiho Nusantara menjadi terhambat.

Pengembangan Karier yang baik dapat lebih memotivasi karyawan, terlebih juga dapat mewujudkan suatu kepuasan kerja karyawan pada perusahaan yang bersangkutan. Hal ini dibuktikan pada penelitian-penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian yang dilaksanakan Faronsyah & Trisninawati (2020) pada PT. Jasa Raharja Putera Palembang menunjukkan jika pengembangan Karier mempengaruhi secara signifikan kepada kepuasan kerja karyawan pada PT. Jasa Raharja Putera Palembang. Riset sebelumnya juga dilakukan oleh Rulianti (2021) yang melakukan penelitian pada PT. Tenma Indonesia, didapatkan hasil jika Pengembangan Karier memiliki dampak terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tenma Indonesia. Menurut penelitian Akhmal (2019) pada PT. X di Tanjung Morawa, Medan. Menjelaskan jika pengembangan Karier memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. X di Tanjung Morawa, Medan. Penelitian lainnya yang dijalankan oleh Saklit (2017) pada PT. Takenaka Indonesia, menjelaskan jika pengembangan karier memberikan pengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan pada PT. Takenaka Indonesia.

Menurut riset yang dijalankan Lisdiani (2017) pada Hotel Grasia Semarang, menjelaskan faktor yang dapat berpengaruh pada kepuasan kerja ialah pengembangan karier, dengan diterapkannya pengembangan karier yang jelas sehingga seorang karyawan dapat termotivasi serta puas guna melakukan



pekerjaanya, hasil penelitian yang didapatkan ialah pengembangan Karier memiliki dampak yang positif kepada kepuasan kerja karyawan pada Hotel Grasia di Semarang.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Wau (2021) pada karyawan perusahaan MNC Studios, didapatkan hasil jika pengembangan karier memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan MNC Studios. Pengembangan karier yang tepat dapat meningkatkan kepuasan karyawan, dikarenakan tanpa adanya kepuasan kerja karyawan, produktivitas akan menurun. Melalui pengembangan karier secara tepat, karyawan dapat termotivasi serta dirasa puas dalam melaksanakan pekerjaan mereka.

Menurut penelitian-penelitian sebelumnya yang telah dilakukan dapat disimpulkan jika pengembangan Karier memiliki pengaruh dalam menumbuhkan kepuasan kerja seorang karyawan, terlebih pengembangan Karier memiliki peran yang cukup penting dikarenakan dapat meningkatkan produktivitas serta motivasi dan rasa puas para karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka.

Selain variabel pengembangan Karier, terdapat variabel lainnya dianggap perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja para karyawannya, yaitu penerapan pelatihan karyawan sebagai landasan perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja para karyawannya guna meningkatkan produktivitas serta memotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Pelatihan menurut Mangkunegara (2017 : 44) ialah aktivitas yang diberikan kepada karyawan guna meningkatkan pengetahuan serta keahlian teknis. Dengan adanya program pelatihan, perusahaan berharap akan adanya peningkatan pada kepuasan kerja karyawan perusahaan itu sendiri. Sehingga para karyawan dapat termotivasi dalam melakukan pekerjaannya. Pada periode 3 tahun terakhir program pelatihan yang diselenggarakan disajikan pada tabel 1.1

*Tabel 1. 1 Training Plan PT. Taiho Nusantara (2020-2022)*

No.	Jenis Pelatihan	Department	Status
	<b>2020</b>	---	<b>Ditiadakan</b>
	<b>2021</b>		
1	Compliance Education	All Department	OK
2	FMEA & Control Plan	All Department	<b>Postponed</b>
3	QCC For Leader up	All Department	OK
4	Robot Faruc	Maintenance	<b>Postponed</b>
5	QCP & QCS (on job training)	All Department	OK
6	Basic Safety, K3, 5S, Stop 6, KY	All Department	OK
7	Procedure	All Department	OK
8	Procedure STO	All Department	OK
9	Ahli K3 Umum	Production	OK
10	Sio Forklift	PPIC, Production	OK
11	Tumpahan B3	Production, QC	OK
12	P3K	HRD	OK
13	Simulasi Kebakaran	All Department	OK
14	Short Training After STO	All Department	OK
	<b>2022</b>	---	<b>Ditiadakan</b>

*Sumber : Data Perusahaan (2022)*

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat diuraikan data rencana pelatihan karyawan PT. Taiho Nusantara selama 3 tahun terakhir. Menurut penjelasan *Manager HRD & GA* PT. Taiho Nusantara program pelatihan yang diberikan perusahaan dalam 3 periode terakhir mengalami beberapa hambatan. Pada tahun 2020 program pelatihan karyawan sepenuhnya ditiadakan dikarenakan terjadinya *pandemic Covid-19*, sehingga pada tahun 2020 seluruh karyawan PT. Taiho Nusantara tidak mendapatkan program pelatihan karyawan. Pada tahun 2021 diketahui bahwa terdapat 14 jenis program pelatihan yang di agendakan oleh perusahaan untuk berbagai departemen yang terdapat pada perusahaan, tetapi 2 program pelatihan, yaitu *FMEA & Control Plan* dan *Robot Faruc* mengalami penundaan dan belum terlaksanakan. Program pelatihan karyawan pada tahun 2022 tidak berjalan atau ditiadakan dikarenakan kondisi perusahaan yang merugi sehingga harus menekan *cost* dengan tidak mengadakan program pelatihan untuk para karyawannya.

Menurut beberapa penelitian menyimpulkan jika pelatihan memiliki pengaruh atau dampak positif bagi kepuasan kerja karyawan yaitu Pramono & Handini (2020) menyatakan jika terdapat dampak pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Omokojie & Edith (2021) yang dilakukan pada *Integrated Data Services Limited (IDSL)* kota Benin. Menyatakan bahwa adanya

dampak yang signifikan dari variabel pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan *Integrated Data Services Limited (IDSL)* kota Benin. Osewe & Gindicha (2021) mengemukakan jika adanya dampak positif dari pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan. Begitu juga menurut Wibowo (2021) menyatakan jika pelatihan kerja berdampak secara positif dan signifikan kepada kepuasan kerja karyawan. Diperkuat oleh Sesen & Ertan (2021) yang melakukan penelitian pada asisten perawat di 12 pusat perawatan rumah lansia yang berbeda di Cyprus Utara. Peneliti menemukan hasil jika pelatihan memberikan dampak yang positif dalam memengaruhi munculnya kepuasan kerja.

Berdasarkan beberapa penelitian diatas, ditarik kesimpulan jika pelatihan ialah suatu usaha yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya guna meningkatkan pengetahuan serta keterampilan sehingga meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja dan hal tersebut berdampak pada kepuasan kerja para karyawan. Dengan demikian pemberian serta pelaksanaan pelatihan pada karyawan PT. Taiho Nusantara yang tepat tentu akan mendukung peningkatan produktivitas serta motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka.

Berlandaskan penjelasan latar belakang diatas, dapat dijelaskan jika pengembangan karier, pelatihan, dan kepuasan kerja memiliki kaitan dan keterikatan satu sama lain, sehingga penulis tertarik untuk menjalankan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Pengembangan Karier dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Taiho Nusantara”**.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Kepuasan kerja ialah hasil penilaian karyawan terhadap pekerjaannya, yang dimana karyawan akan mengukur apakah pekerjaan yang mereka lakukan dapat memenuhi kebutuhan dasarnya atau tidak. Seorang karyawan yang memiliki tingkatan kepuasan kerja yang baik maka memperlihatkan suatu hasil positif bagi pekerjaan itu sendiri, begitupun sebaliknya. Untuk karena itu, penting bagi suatu perusahaan dalam memahami apa yang harus diciptakan agar terciptanya kepuasan kerja pada karyawannya. Pada PT. Taiho Nusantara diketahui bahwa terdapat fluktuasi pada tingkat kepuasan kerja dengan dua (2) item yang relatif rendah, yaitu pengembangan Karier dan program pelatihan yang diadakan. Berdasarkan hasil

wawancara, terdapat permasalahan pada pengembangan Karier perusahaan tidak mengadakan *training skill* dengan pihak eksternal dikarenakan perusahaan mengalami kerugian sehingga harus menekan *cost*. Selain itu, untuk Pelatihan pada PT. Taiho Nusantara ini terdapat masalah sehingga ada beberapa program pelatihan tidak terlaksanakan oleh perusahaan pada tahun 2021-2022. Oleh karena itu, penulis ingin memahami lebih lanjut permasalahan yang ada dengan mengidentifikasi penyebab serta memahami pengaruh pengembangan karier dan pelatihan terhadap kepuasan kerja pada PT. Taiho Nusantara dengan mengangkat judul **“Pengaruh Pengembangan Karier dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Taiho Nusantara”**.

Berlandaskan latar belakang yang telah dijabarkan, selanjutnya dijelaskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Taiho Nusantara?
2. Seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Taiho Nusantara?
3. Seberapa besar pengaruh pengembangan karier dan pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Taiho Nusantara?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berasaskan latar belakang serta rumusan masalah yang dijelaskan, sehingga tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Taiho Nusantara.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Taiho Nusantara.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan karier dan pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Taiho Nusantara.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

##### **1.5.1 Aspek Teoritis**

Manfaat dalam ilmu pengetahuan pada segi aspek teoritis, yaitu diharapkan mampu memahami serta menerapkan teori-teori yang sudah diteliti tentang

pengembangan Karier dan pelatihan yang memiliki dampak terhadap Kepuasan kerja karyawan. Penulis juga mengharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran dan pengetahuan serta wawasan bagi penelitian selanjutnya, agar dapat menjadi pedoman dalam menjalankan penelitian lebih lanjut tentang sejauh mana pengembangan Karier dan pelatihan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

### **1.5.2 Aspek Praktis**

Manfaat dalam segi praktis untuk perusahaan, yaitu diharapkan dapat memberikan dampak positif serta masukan terhadap perusahaan yang berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh pengembangan Karier dan pelatihan.

## **1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir**

### **a. BAB I PENDAHULUAN**

Menjelaskan secara general, singkat serta padat yang menjelaskan secara jelas isi dalam penelitian. Bab ini terdiri: Penjelasan Umum Objek penelitian, Latar Belakang Penelitian, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, serta Sistematika Penulisan Tugas Akhir.

### **b. BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Menjelaskan berbagai teori umum hingga teori khusus, bersama juga dengan penelitian terdahulu serta diteruskan pada kerangka pemikiran serta hipotesis bila dibutuhkan.

### **c. BAB III METODE PENELITIAN**

Membahas berbagai teknik guna dimanfaatkan dalam menghimpun serta menganalisa data dalam upaya menjawab pertanyaan penelitian. Selain itu, mencakup penjelasan mengenai jenis penelitian, pengoperasian variabel, populasi beserta sampel, pengumpulan data, pengujian validitas beserta reliabilitas, dan metode analisa data.

### **d. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Temuan penelitian diringkas selaras dengan masalah serta tujuan penelitian, dengan sub-judul terpisah disajikan. Dalam bab ini, hasil penelitian disajikan dan diskusi atau analisis hasil ditawarkan. Pertama, data dianalisis untuk menentukan

tren apa yang ada. Kemudian, hasil analisis ini ditafsirkan dan ditarik kesimpulan yang ditawarkan.

**e. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Berisi mengenai hasil dari pertanyaan penelitian, yang selanjutnya memberikan suatu rekomendasi yang berkaitan dalam penelitian.