

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Gambaran singkat objek penelitian yang penulis ambil yaitu PT. Snogen Indonesia dengan nama perusahaan PT. Snogen Indonesia yang berdiri pada tahun 1998, yang beralamatkan Jl. Industri Cimareme III No. 9A Bandung Barat, Jawa Barat. Jam Operasional hari Senin – Jum’at pukul 08:00 AM – 16:10 PM dan Sabtu pukul 08:10 AM – 12.10 PM. Serta Hari Minggu dan Tanggal Merah Lainnya Libur. PT. Snogen Indonesia merupakan perusahaan kimia tekstil yang berdiri sejak tahun 1998 di Indonesia, yang dimana PT. Snogen Indonesia merupakan salah satu cabang dari PT. Snogen yang berpusat di Korea Selatan. PT. Snogen Indonesia menjadi salah satu cabang perusahaan termuda yang didirikan PT. Snogen yaitu pada tahun 1998. Hong Dae Soon merupakan CEO dari PT. Snogen Indonesia pada saat PT. Snogen Indonesia didirikan sampai sekarang, dengan jumlah karyawan saat ini berkisar 65 orang.

Sejak didirikan pada tahun 1998, Snogen membuka cabang di Kab. Bandung Barat – Jawa Barat - Indonesia yang bernama PT. SNOGEN INDONESIA, telah memproduksi sizing, surfaktan dan bahan kimia pengolah fungsional untuk industri tekstil, dan terus berkembang dengan inovasi teknologi dan peningkatan proses dan fasilitas produksi. Saat ini, Snogen mampu memproduksi surfaktan bukan hanya untuk industri tekstil tapi juga resin akrilik industri, resin uretan, pengikat bahan elektronik, lem dekoratif dan marmer buatan. PT. Snogen memiliki Visi dan Misi dari yaitu:

**Visi:**

*Creation of customer-oriented and reliable value through chemistry.*

**Misi:**

1. Penetapan posisi sebagai perusahaan kimia yang komprehensif
2. Memaksimalkan nilai merek sebagai perusahaan tetap
3. Mencapai KRW 1 triliun dalam total penjualan (Tetap)

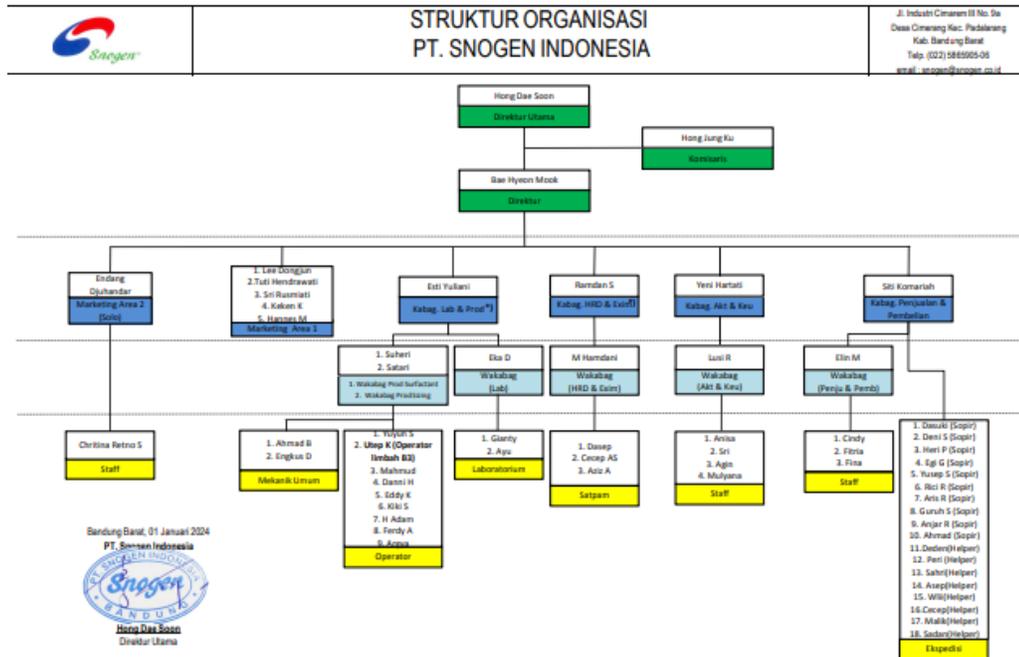
Pendiri Snogen Hong Sung-gil mendirikan DaeYoung Chemical pada Maret 1978. Banyak produk kimia bergantung pada impor sehingga lokalisasi tidak bisa

dihindari. Setelah upaya bertahun-tahun, PT. Snogen berhasil melokalisasi surfaktan tekstil dan bahan kimia pemroses fungsional. Dengan rasa tugas yang menyeluruh dan kemauan yang kuat, PT. Snogen mengganti impor dengan produk dalam negeri dan berkontribusi dalam industri tekstil dan kimia Korea setelah PT. Snogen berhasil melokalisasi resin uretan yang larut dalam air. Untuk alasan ini, Snogen telah memenangkan Order of Industrial Service Merit pada Oktober 2013 karena mengakui pencapaian 40 tahun pertumbuhan bisnis surfaktan tekstil dan berkontribusi untuk meningkatkan daya saing industri pengolahan dan pewarnaan tekstil dalam negeri.

Kepemimpinan untuk mengatasi krisis Pasar Luar Negeri. Di tengah krisis keuangan, PT. Snogen dapat mendirikan pabrik di luar negeri dan perusahaan lokal di Tianjin Cina pada tahun 1998, Bandung di Indonesia pada tahun 1998, di LA, Amerika Serikat pada tahun 2001 dan memperluas pasar ekspor kami ke lebih dari 30 negara termasuk negara maju. Kontribusi Snogen terhadap pengembangan ekonomi nasional dengan pertumbuhan berkelanjutan. Ketika kontribusi ini diakui, Snogen dihargai 1 juta pada tahun 1991, 5 juta pada tahun 2000 dan 10 juta hadiah ekspor pada tahun 2008.

Berikut ringkasan cabang atau anak perusahaan dari PT. Snogen:

1. 1978.03 *Foundation of Dae Young Chemical Company*
2. 1980.08 *Technical cooperation with D.K.S Co., Ltd in Japan*
3. 1987.09 *Conversion to Corporation (Capital : USD50,000)*
4. 1991.08 *Authorization of R&D center*
5. 1991.09 *Establishment of Incheon Factory*
6. 1997.04 *Establishment of Cheonan Factory*
7. 1997.08 *Establishment of Hanrong Oil & Fat Chemical Co., Ltd. In Tianjin, China*



Gambar 1.1 Gambar Struktur Organisasi PT. Snogen Indonesia

Sumber: PT. Snogen Indonesia

PT. Snogen Indonesia memproduksi sebagian besar sizing dan Surfaktan, dimana bahan sizing menggunakan bahan kimia yang memberikan perlindungan terhadap benang, mencegah patah agar tercapai efisiensi tenun dan kualitas produksi yang tinggi secara menyeluruh. Selain itu polymers kami menjamin penghilangan yang siap dan lengkap pada proses persiapan dan pencelupan. Dan juga Surfaktan sangat banyak kegunaannya dalam kehidupan sehari-hari baik dalam skop rumah tangga maupun dalam bidang industry, salah satu kegunaan dalam bidang industry adalah membantu dalam proses pewarnaan tekstil. Serat polyester sangat baik dicelup dan zat warna disper tetapi zat warna tersebut kurang larut dalam air sehingga perlu adanya surfaktan. Surfaktan yang umum dipakai oleh pabrik tekstil adalah DPLSN sehingga dalam penelitian ini dicoba menggunakan ABS (mudah didapat dan murah) dalam pencelupan tekstil sebagai alternative lain penambahan zat pembantu pewarnaan.

Surfaktan adalah zat aktif permukaan yang terdiri dari dua gugus yang berlawanan yaitu gugus hidrofil dan gugus hidrofob oleh karena itu surfaktan banyak digunakan pada proses permukaan dan antarmuka. Surfaktan mempunyai beberapa sifat yaitu larutannya berbentuk koloid, terkonsentrasi pada antar muka, menurunkan tegangan permukaan air, emulgator, dapat mempengaruhi proses pembasahan, dapat melarutkan zat organik (solubilisasi). Penggunaan surfaktan dalam proses pencelupan didasarkan pada sifat yang terakhir yaitu solubilisasi. Solubilisasi adalah proses pelarutan zat organik oleh surfaktan, proses ini terjadi didalam misel. Misel adalah bentuk penggabungan surfaktan, penggabungan molekul-molekul surfaktan ini terjadi pada konsentrasi tertentu.



Gambar 1.2 Logo PT. Snogen  
*Sumber:* PT. Snogen Indonesia

## **1.2 Latar Belakang Penelitian**

Indonesia merupakan salah satu negara berkembang dengan tingkat pertumbuhan industri yang tinggi. Didukung dengan berkembangnya teknologi mengakibatkan semakin pesatnya perkembangan industri manufaktur di dunia termasuk juga di Indonesia. Menurut Siburian (2020) Perkembangan industri manufaktur tersebut diiringi dengan meningkatnya kebutuhan masyarakat terhadap produk-produk hasil industri manufaktur. Banyaknya perusahaan yang bergerak pada sektor bahan kimia yang merupakan salah satu sektor penting dalam perekonomian global, karena industri kimia sendiri sangat dibutuhkan pada sektor-sektor lain seperti untuk dikonsumsi maupun dibutuhkan untuk kegunaan bahan bantu

produksi lainnya. Pemahaman akan adanya siklus hidup perusahaan sangatlah dalam berjalannya aktivitas perusahaan. Perusahaan perlu mengetahui bahwa adanya siklus hidup organisasi, yang dimana mereka dibentuk dan tumbuh, dan kecuali manajemen didalamnya tahu apa yang mereka lakukan, mereka akan menua dan mati. Adizes (2004) .Ada 10 tahap dalam siklus hidup organisasi yaitu *Courtship, Infancy, Go-go, Adolescence, Prime, Stable, Aristocracy, Early Bureaucracy, Bureaucracy, dan Death.*

Ekonomi global berdampak pada pelanggan, persaingan, dan perubahan. Perubahan itu sendiri merupakan sesuatu yang harus dialami oleh individu dan organisasi dalam lingkungan yang dinamis. Perubahan yang terjadi sering kali memicu resistensi dari semua pihak yang terlibat atau terpengaruh oleh perubahan tersebut. Wahyuningtias, R., Disastra, G., Rismayani, R. (2021). PT. Snogen Indonesia sendiri merupakan salah satu perusahaan kimia tekstil yang terbilang cukup maju di pulau Jawa dan sekitarnya, dengan menguasai pasar sebagai perusahaan kimia tekstil yang masih bertahan setelah melewati Era *Covid-19* di Indonesia yang cukup menggemparkan beberapa industri yang dimana banyak yang terkena dampaknya, namun PT. Snogen Indonesia mampu bertahan di pasar saat banyaknya perusahaan dibidang yang sama mengalami penurunan pembelian bahkan sampai mengharuskan perusahaan tutup / gulung tikar karena tidak bisa bertahan di pasar. Pada masa *Covid-19* banyaknya perusahaan yang bergerak di Industri kimia tekstil mengalami penurunan penjualan karena salah satunya kurangnya permintaan pasar, dimasa *Covid-19* prioritas penduduk terfokus kepada kebutuhan lain seperti makanan maupun obat-obatan dan yang pasti terlambat masuknya bahan baku produksi karena pembatasan perdagangan internasional dan berlakunya lockdown, juga terbatasnya aktivitas di pabrik karena berlakunya social distancing yang mengurangi kapasitas produksi. Pada masa Pandemi *Covid-19* banyaknya perusahaan yang memilih untuk melakukan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) kepada karyawan-karyawannya demi menjaga keseimbangan perusahaan, namun PT. Snogen Indonesia sendiri bertahan dengan tidak melakukan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) dan lebih memilih untuk mengubah jam kerja

karyawan dan juga jadwal operasional perusahaan, dimana setiap harinya dari 65 karyawan yang dipekerjakan per hari hanya 50% saja dan bergantian sesuai jadwal yang telah diatur oleh Perusahaan.

PT. Snogen Indonesia berhasil menunjukkan ketahanan bisnisnya dalam menghadapi berbagai dinamika industri, termasuk krisis global akibat pandemi Covid-19. Namun, dalam lima tahun terakhir (2019–2024), perusahaan mengalami tantangan serius yang secara langsung memengaruhi stabilitas kinerjanya. Masalah ini tidak hanya berkaitan dengan faktor eksternal seperti fluktuasi pasar, tetapi juga berasal dari kondisi internal perusahaan yang menunjukkan ketidakseimbangan struktural dan manajerial.



Gambar 1.3 Pendapatan PT. Snogen Indonesia

*Sumber:* Data telah Diolah Penulis (2025)

Salah satu gejala paling mencolok dari permasalahan tersebut adalah fluktuasi pendapatan yang signifikan. Berdasarkan data historis yang diolah dalam penelitian, pendapatan perusahaan sempat mencapai titik tinggi sebelum tahun 2020, namun mengalami penurunan tajam saat pandemi. Meskipun pada tahun 2021–2022 pendapatan sempat pulih, tren penurunan kembali terjadi pada tahun 2023 dan 2024.

Hal ini menunjukkan bahwa pemulihan perusahaan pasca pandemi bersifat sementara dan belum diikuti oleh perbaikan mendasar dalam sistem internal organisasi.

Grafik menunjukkan bahwa pendapatan PT. Snogen Indonesia mengalami fluktuasi signifikan selama periode 2019 hingga 2024. Pendapatan pada tahun 2019 berada pada tingkat tertinggi (sekitar 80%) dan mengalami penurunan tajam di tahun 2020 (sekitar 60%), kemungkinan akibat dampak pandemi atau gangguan operasional. Namun, pada tahun 2021 dan 2022, pendapatan kembali pulih ke level tertinggi (sekitar 80%), menunjukkan adanya perbaikan atau penyesuaian strategi bisnis. Sayangnya, tren menurun kembali terjadi pada tahun 2023 (sekitar 65%) dan terus berlanjut pada 2024 (sekitar 55%). Penurunan ini bisa mencerminkan tantangan internal seperti kurangnya inovasi berkelanjutan, kompetisi pasar yang meningkat, atau masalah struktural yang belum terselesaikan.

Lebih lanjut, perusahaan juga belum menunjukkan internalisasi nilai-nilai inti (core values) secara menyeluruh ke dalam aktivitas operasional. Kondisi ini memperlihatkan lemahnya peran purpose (P) dalam organisasi, yaitu fungsi yang seharusnya menjadi penggerak misi dan arah strategis perusahaan. Akibatnya, terdapat kesenjangan antara visi manajemen puncak dan pelaksanaan di level operasional, yang berdampak pada rendahnya kohesi dan kejelasan arah bagi seluruh elemen perusahaan. Dalam menghadapi perubahan lingkungan dan kebutuhan akan transformasi, struktur organisasi yang terlalu bergantung pada beberapa peran dominan, khususnya entrepreneur (E), juga menjadi kendala tersendiri. Meskipun semangat inovatif dan kemampuan beradaptasi tetap menjadi keunggulan perusahaan, ketidakseimbangan dalam fungsi-fungsi manajerial lainnya (seperti administrator dan integrator) menciptakan risiko ketidakteraturan dalam pengambilan keputusan, serta lemahnya pengawasan dan pelaksanaan.

Dengan kata lain, masalah utama yang dihadapi perusahaan bukan semata penurunan penjualan, tetapi ketidakmampuan untuk menyesuaikan struktur organisasi dan pola kepemimpinan dengan kebutuhan fase perkembangannya saat ini. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan strategis yang mampu memetakan fase organisasi secara

tepat, mengidentifikasi ketimpangan peran manajerial, serta menganalisis kualitas otoritas dan pengaruh dalam proses pengambilan keputusan. Pendekatan Corporate Life Cycle (CLC) dari Adizes, dengan dukungan alat analisis PAEI dan CAPI, dipilih dalam penelitian ini untuk menjawab tantangan-tantangan tersebut secara sistematis dan kontekstual.

Dalam menghadapi dinamika pasar yang terus berubah, perusahaan tidak hanya dituntut untuk bertahan secara finansial, tetapi juga untuk menyesuaikan struktur internal, pola kepemimpinan, dan strategi pengelolaan organisasi sesuai dengan fase perkembangan yang sedang dijalani. Hal inilah yang melatarbelakangi pentingnya pemahaman mengenai siklus kehidupan organisasi (*organizational life cycle*). Salah satu pendekatan yang komprehensif dalam menguraikan siklus ini adalah teori Corporate Life Cycle (CLC) dari Ichak Adizes.

Pendekatan CLC menawarkan kerangka kerja sistematis yang memetakan perjalanan organisasi dari fase awal (pertumbuhan), puncak kinerja, hingga fase kemunduran. CLC tidak hanya menjelaskan fase-fase tersebut secara naratif, tetapi juga menghubungkannya dengan tantangan struktural dan perilaku manajerial yang khas di tiap tahap. Dengan demikian, pendekatan ini memberikan pemahaman menyeluruh mengenai di mana organisasi berada saat ini, apa tantangan khas yang melekat, serta bagaimana organisasi dapat bergerak menuju fase yang lebih ideal seperti Prime.

Salah satu kekuatan utama CLC adalah kemampuannya mengidentifikasi tanda-tanda disfungsi manajerial secara dini, termasuk ketimpangan dalam peran-peran penting dalam organisasi (seperti inovasi yang terlalu dominan, atau lemahnya kontrol administratif dan kolaborasi tim). CLC tidak hanya melihat organisasi sebagai entitas teknis atau ekonomi semata, tetapi sebagai sistem sosial yang memiliki dinamika internal yang terus berubah seiring waktu. Ini memungkinkan organisasi untuk lebih waspada terhadap risiko stagnasi, konflik internal, dan kehilangan arah strategis.

*Tools PAEI (Purpose, Administrator, Entrepreneur, Integrator)* digunakan untuk menganalisis lokasi masalah dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk membuat

strategi yang lebih baik dan meningkatkan kualitas pengambilan keputusan. PAEI dapat digunakan untuk mengevaluasi keseimbangan fungsi-fungsi penting dalam organisasi, seperti tujuan (misi dan tujuan strategis perusahaan), *administrator* (kemampuan mengelola proses dan sistem), *entrepreneur* (kemampuan inovasi dan adaptasi), dan *integrator* (kemampuan menyatukan tim dan menjaga harmoni). Untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif, hasil analisis ini menjadi dasar untuk merancang strategi yang memperbaiki proses internal, mengoptimalkan sumber daya, dan meningkatkan kualitas pengambilan keputusan.

Dengan memetakan dan mengintegrasikan tiga elemen utama otoritas, kekuasaan, dan pengaruh, CAPI (*Coalesced Authority, Power, Influence*) dimaksudkan untuk membantu perusahaan membuat keputusan yang lebih baik. Seseorang dapat memprediksi efektivitas pelaksanaan pengambilann keputusan dengan mengukurnya dengan CAPI yang dimana berpengaruh tidaknya terhadap keputusan tersebut, Indikator CAPI yaitu *Coalesced Authority*/ hak wewenang, *Power*/ hak kekuasaan, dan *Influence*/ pengaruh yang tertuju pada pemimpin dan melibatkan karyawan dibawahnya. Ketika tidak semua karyawan memiliki semua indikator CAPI yang diperlukan, maka diperlukannya menganalisis seberapa besar rasa saling percaya dan visi masa depan yang saling menguntungkan yang ada diantara karyawan untuk melaksanakan keputusan tersebut. Adizes (2004)

Namun, disaat memilih perusahaan yang akan diteliti, membutuhkan akses yang mudah dijangkau dan didapat karena pada saat meneliti membutuhka informasi yang dalam dan intens terkait perusahaan. Lalu alasan penulis memilih PT. Snogen Indonesia ialah karena perusahaan tersebut dapat terus melakukan inovasi disituasi dan kondisi yang telah dilalui serta tetap konsisten mengembangkan produk buatanya, terhitung per tahun 2024 PT. Snogen Indonesia sudah mempunyai 45+ mitra, dan 1500 pelanggan, yang dimana PT. Snogen Indonesia masih dipercaya oleh para mitra dan pelanggannya dalam menciptakan produk-produk yang berkualitas. Oleh karena itu, mereka harus berorientasi pada produk sampai mereka dapat mengembangkan produk dengan kualitas, kemampuan, dan fungsionalitas yang dapat diterima. Adizes (2004).

Dengan mempertimbangkan latar belakang diatas, setidaknya penulis diberi sedikit kemudahan dalam meneliti dengan tujuan menentukan fase dimana perusahaan sekarang sedang berjalan menurut teori *Corporate Life Cycle* dari Ichak Adizez. Siklus hidup organisasi merupakan Tools terbaik yang dapat digunakan dalam mengindikasikan sebuah status organisasi pada saat ini, dengan cara mempelajari kebiasaan organisasi dan berkontribusi terhadap pengembangan dalam berbagai strategi, keuangan, pemasaran, dan lain lain. Sharfan & Tricahyono (2020). Selain itu penulis dibantu agar dapat menganalisis dan mencari tahu masalah apa yang sedang dihadapi perusahaan dan yang akan dihadapi selama berada di fase ini dengan teori *Corporate Life Cycle* melalui PAEI dan CAPI. Lebih jauh lagi, pertumbuhan ini sering dibedakan oleh diferensiasi produk yang lebih baik. Perusahaan dalam tahap matang mempertahankan pangsa pasar yang lebih konsisten sambil mengalami pertumbuhan yang lebih lambat dalam penjualan, pendapatan, dan laba. Maka dari itu, rekomendasi solusi setelah dilakukannya penelitian untuk PT. Snogen Indonesia dengan mencari tahu pada tahap mana PT. Snogen Indonesia saat ini dan hasil analisis akan menjadi alternatif solusi yang bermanfaat bagi perusahaan.

### **1.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan pertimbangan latar belakang yang dimana PT. Snogen Indonesia di 5 Tahun sedang mengalami naik turunnya penjualan terutama setelah masa *Covid-19*, PT. Snogen Indonesia sedang dalam proses meningkatkan kembali efektivitas dalam berjalannya perusahaan. Bisa diuraikan dalam perumusan masalah pada penelitian ini diantaranya adalah menganalisis permasalahan PT. Snogen Indonesia termasuk dalam tahap mana, dengan menggunakan teori *Corporate Life Cycle* dari Ichak Adizes, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan strategi apa yang tepat untuk digunakan oleh PT. Snogen Indonesia untuk mencapai titik tertinggi dari *Corporate Life Cycle*, dan analisis PAEI untuk mengetahui titik permasalahan dalam menyusun kembali strategi dan CAPI untuk mengukur kualitas implementasi.

*Research Question:*

1. Bagaimana posisi eksisting perusahaan dalam siklus hidup korporasi dapat diidentifikasi secara akurat?
2. Bagaimana peran dominan PAEI memengaruhi kinerja dan pengambilan keputusan perusahaan?
3. Sejauh mana keseimbangan antara CAPI dapat mendukung pencapaian tujuan strategis perusahaan?
4. Bagaimana perusahaan dapat meminimalkan dampak konflik dari perbedaan komunikasi, struktur, dan karakteristik pribadi?
5. Strategi apa yang paling efektif untuk memperkuat posisi perusahaan berdasarkan analisis *Corporate Life Cycle*, PAEI, dan CAPI?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari diadakannya penelitian di PT. Snogen Indonesia adalah untuk mengetahui dimana posisi atau fase perusahaan pada teori *Corporate Life Cycle* dari Ichak Adizez dengan menggunakan Analisis PAEI. Penelitian ini juga bermaksud untuk mengetahui permasalahan yang sedang dihadapi maupun yang akan dihadapi oleh perusahaan yang nantinya akan dilakukan analisis PAEI dalam Teori *Corporate Life Cycle* dari Ichak Adizez.

1. Menentukan posisi eksisting perusahaan dalam siklus hidup korporasi dari PT. Snogen.
2. Menganalisis peran dominan PAEI dan pengaruhnya terhadap kinerja serta pengambilan keputusan perusahaan.
3. Menilai keseimbangan antara CAPI dalam mendukung pencapaian tujuan strategis perusahaan.
4. Mengidentifikasi bagaimana perusahaan dapat meminimalkan dampak konflik yang timbul akibat perbedaan komunikasi, struktur, dan karakteristik pribadi karyawan.
5. Merumuskan strategi yang efektif untuk memperkuat posisi perusahaan berdasarkan analisis *Corporate Life Cycle*, PAEI, dan CAPI.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi bagi PT Snogen Indonesia dengan memberikan rekomendasi strategi bisnis yang relevan. Dengan menggunakan Teori *Corporate Life Cycle*, diharapkan perusahaan dapat memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai tahap perkembangan perusahaan saat ini. Hasil analisis ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategi bisnis yang tepat untuk mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan PT Snogen Indonesia. Pada dasarnya, setelah melakukan penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen strategis dan siklus hidup perusahaan

### **1.5.2 Manfaat Praktik**

Penelitian ini memiliki potensi untuk memberikan manfaat signifikan bagi kedua belah pihak, yaitu para wirausahawan baru dan PT Snogen Indonesia. Untuk para wirausahawan yang baru maupun yang sudah lama berkecimpung di dunia bisnis, penelitian ini dapat menjadi sumber inspirasi serta pembelajaran berharga dalam membangun bisnis yang baik. Sementara, bagi PT Snogen Indonesia, penelitian ini dapat menjadi alat yang berguna dalam mengidentifikasi peluang pertumbuhan dan mengatasi tantangan yang ada maupun yang akan datang. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada pengembangan ekosistem bisnis yang lebih sehat dan berdaya saing.

## **1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir**

Sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **BAB I: PENDAHULUAN**

Bab ini memberikan penjelasan singkat dan rinci tentang isi penelitian, termasuk gambaran umum objek penelitian, latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan tugas akhir.

### **BAB II: TINJAUAN PUSTAKA:**

Bab ini membahas teori yang relevan dengan penelitian saat ini dan penelitian sebelumnya, serta kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

### **BAB III: METODE PENELITIAN:**

Bab ini membahas karakteristik penelitian. Tahapan penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan dan sumber data, validitas dan reliabilitas, dan metode analisis dan pengujian hipotesis

#### **BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN:**

Bab ini membahas hasil pengolahan data dan analisisnya, termasuk alat pengumpulan data, populasi dan sampel, sumber pengumpulan data, validitas dan reliabilitas, serta metode analisis dan pengujian hipotesis.

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

Bab ini menyampaikan kesimpulan dan rekomendasi dari penelitian.