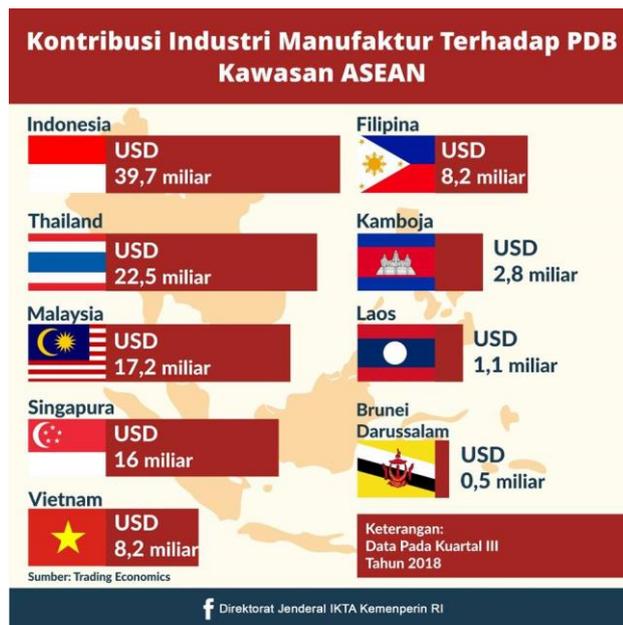


# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Industri manufaktur merupakan industri yang memanfaatkan peralatan dan sumber daya manusia untuk dapat mengubah *raw material* menjadi *finish good* yang siap digunakan, industri manufaktur berkembang sangat pesat di iringi dengan kebutuhan masyarakat yang beraneka ragam hal tersebut memicu munculnya beberapa bisnis yang di geluti oleh calon pengusaha dan calon investor, salah satunya bisnis yang bergerak dibidang manufaktur yang berusaha memenuhi kebutuhan customers.

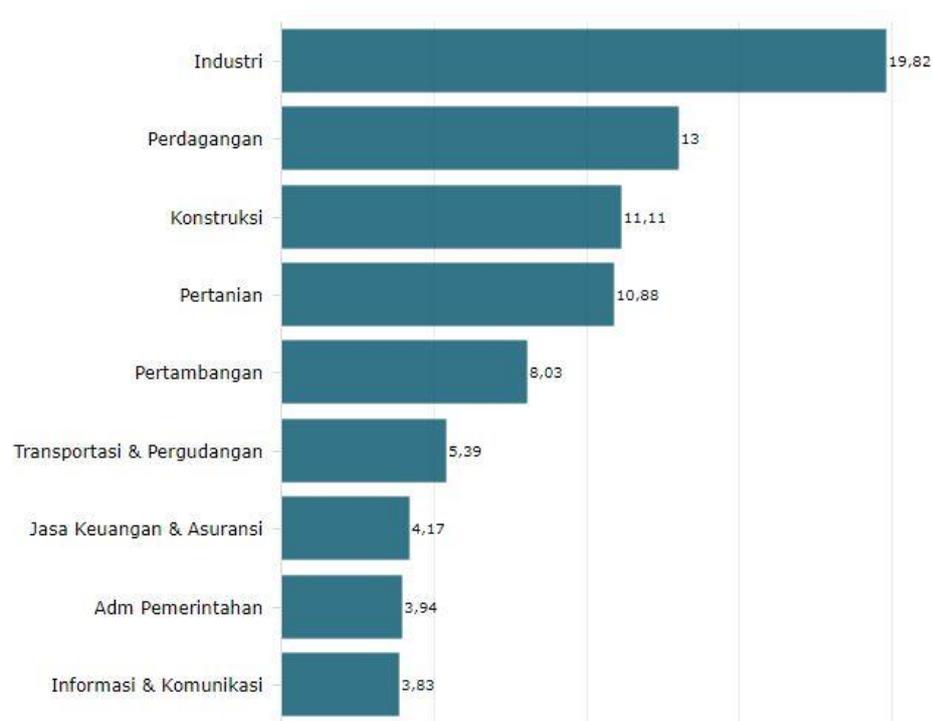


Sumber : Kemenperin, 2018

**Gambar 1.1. Kontribusi Manufaktur Tertinggi di Asean**

Dari gambar 1.1 diatas Menurut Kemenperin (2018), “Indonesia menjadi kontributor terbesar di kawasan asean dengan urutan pertama dengan nilai sebesar 39,7 milyar

pada kuartal III pada tahun 2018, urutan kedua adalah negara Thailand berkontribusi terhadap produk domestik bruto sebesar 22,5 milyar, Urutan ketiga adalah Malaysia berkontribusi terhadap produk domestik bruto sebesar 17,2 milyar, Urutan ke empat adalah Singapura berkontribusi terhadap produk domestik bruto sebesar 16 milyar, urutan ke lima adalah Vietnam berkontribusi terhadap produk domestik bruto sebesar 8,2 milyar, urutan ke enam di tempat oleh negara Filipina berkontribusi terhadap produk domestik bruto sebesar 8,2 milyar, urutan ke tujuh adalah negara Kamboja berkontribusi terhadap produk domestik bruto sebesar 2,8 milyar, urutan ke delapan pegang oleh negara Laos berkontribusi terhadap produk domestik bruto sebesar 1,1 milyar, dan yang terakhir adalah negara Brunei Darussalam berkontribusi terhadap produk domestik bruto sebesar 0,5milyar”. dari kutipan diatas dapat di simpulkan bahwa Indonesia menjadi urutan pertama di kawasan asean dan terbesar dalam hal berkontribusi sebesar 39,7 milyar dan negara yang paling kecil berkontribusi di kawasan asean adalah negara Brunei Darussalam.



Sumber : Badan Pusat Statistik, 2019

### **Gambar 1.2 Kontribusi Sektoral Terhadap PDB Indonesia**

Dari gambar 1.2 penulis akan menjelaskan tiga sektor teratas bahwasannya kontribusi sektoral di bidang industri di Indonesia masih menjadi urutan nomor satu dibandingkan sektor lainnya berdasarkan badan pusat statistik produk domestik bruto sektor industri mencapai 19,82% dengan nilai 2.947,3 triliun, kontribusi terbesar kedua adalah sektor perdagangan mencapai 13% dengan nilai 1.932 triliun dan urutan ketiga adalah sektor konstruksi mencapai 11% dengan nilai 1.562 triliun. Dari uraian diatas menyatakan bahwa sektor industri di Indonesia masih memimpin dari beberapa sektor dan sektor industri berkontribusi sebanyak 20% terhadap perekonomian nasional hal tersebut menyatakan bahwa sektor industri sangat berpengaruh dengan perekonomian nasional dan menjadi sektor bisnis yang banyak diminati oleh pembisnis ataupun investor.

Kebutuhan yang beranekaragam salah satunya keamanan dalam pengemasan barang yang mudah rusak, masyarakat mencari cara bagaimana solusi untuk menemukan benda sebagai salah satu pengaman dalam pengemasan barang maka hal tersebut menjadi inspirasi pengusaha untuk menciptakan bisnis styrofoam. Styrofoam menjadi salah satu benda yang banyak di butuhkan oleh pengusaha kecil atau pun besar dalam mengemas barang sehingga barang yang rentan rusak bisa diantisipasi dan terjamin aman dengan memberikan lapisan pada pengemasan sehingga terhindar dari kerusakan dan kerugian yang akan berdampak pada pembisnis. Styrofoam biasanya berwarna putih sehingga terlihat bersih, styrofoam menjadi alternatif untuk pembisnis sebagai wadah makanan, tempat penyimpanan

karena dapat menahan suhu, dan sebagai pengaman dalam pengemasan barang. Maka dari itu banyak sekali pembisnis yang memilih untuk berkiprah di industri manufaktur tepatnya dalam memproduksi styrofoam yang mempunyai banyak kegunaan atau multifungsi.

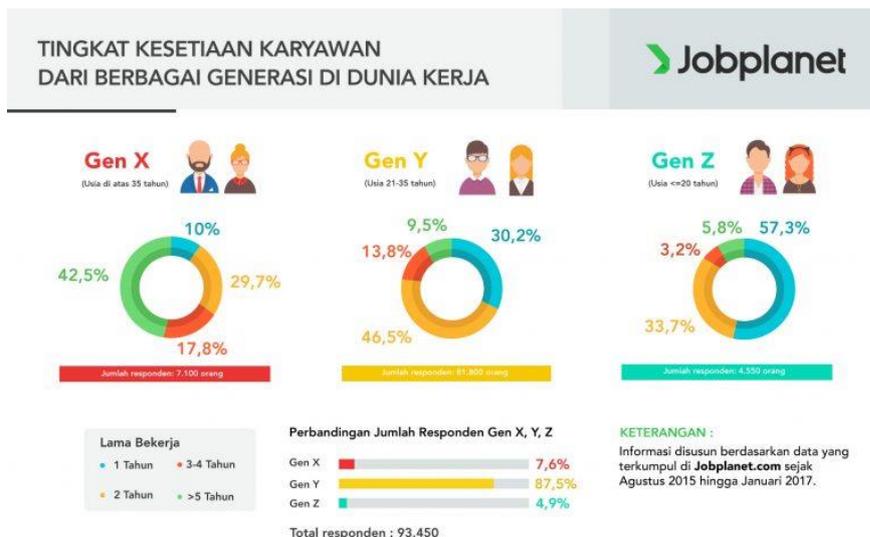
Dalam pengelolaan bisnis dibidang manufaktur membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten dan bertalenta di bidangnya sehingga menghindari kecelakaan kerja, dapat meningkatkan penjualan barang produksi dan serta kualitas barang yang di keluarkan menjadi salah satu kualitas terbaik. Mendapatkan sumber daya yang berkualitas dan mempunyai komitmen yang tinggi tidak lah mudah, sehingga pihak dari departemen *human resource* mencari cara bagaimana cara mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas baik dan mempunyai tingkat loyalitas terhadap perusahaan tinggi, hal tersebut menjadi perbincangan yang hangat akhir – akhir ini di karena kan banyaknya karyawan yang tidak mempunyai komitmen tinggi atau loyalitas terhadap perusahaan sehingga membuat mereka tidak bertahan lama bekerja di perusahaan dan mencari pekerjaan baru di perusahaan lain.

Sumber daya manusia merupakan hal yang mendasar dan yang terpenting di perusahaan, memanfaatkan sumber daya manusia tidak hanya bagaimana cara memanfaatkan tenaga dari sumber daya manusia itu sendiri tetapi yang terpenting adalah bagaimana meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang lebih kompeten di bidangnya sehingga tujuan dari perusahaan dan individu dapat tercapai. Salah satu tujuan perusahaan selain mencari keuntungan yang lebih besar adalah bagaimana cara mempertahankan individu untuk tetap menjaga komitmen dengan perusahaan, sehingga perusahaan tidak membuang – buang waktu untuk

melakukan rekrutmen karyawan kembali karena melakukan rekrutmen baru perusahaan juga harus menyiapkan training untuk karyawan tersebut dengan kata lain perusahaan juga harus siap untuk mengeluarkan biaya tambahan terhadap karyawan baru, serta hal tersebut dapat menghambat pekerjaan.

PT. Global Hanstama Jaya berdiri sejak 18 Mei 2001 yang di pimpin oleh pengusaha asal korea selatan Park Kyu Wan bisnis yang didirikan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur dengan memproduksi styrofoam yang dibutuhkan untuk pengaman produk yang rentan rusak. Perusahaan ini mencangkup sumber daya manusia, mesin dan material yang dibutuhkan dalam pembuatan styrofoam. Bahan – bahan mentah di proses di PT Global Hanstama Jaya hingga barang siap dipakai lalu didistribusikan kepada pelangganya. Sebagai pabrik styrofoam yang mempunyai tujuan, sasaran, visi, misi yang ingin dicapai demi dengan tujuan untuk mempertahankan eksistensi perusahaan dibidang manufaktur. Salah satunya PT. Global Hanstama melakukan berbagai kegiatan produksi dengan standar yang telah di tentukan oleh perusahaan dan di sepakati oleh supplier. Untuk memenuhi keinginan konsumen perusahaan harus mampu mewujudkan sesuai dengan permintaan dan harus mempunyai mutu kualitas yang tinggi. PT Global Hanstama Jaya memegang teguh sebuah kepercayaan “ bisnis terbaik” dan mengabdikan bidang styrofoam dengan persisi tinggi, kualitas terbaik dan harga yang murah. Tujuan dari perusahaan ini adalah untuk menciptakan kualitas terbaik, memberikan pelayanan penjualan yang ramah dan menawarkan harga yang dapat dijangkau oleh konsumen. PT. Global Hanstama “mempunyai pelanggan tetap seperti PT.LG Electronic Indonesia. PT.LG Philips Displays Indonesia dan PT. RINNAI” (PT. Global Hanstama Jaya, 2020).

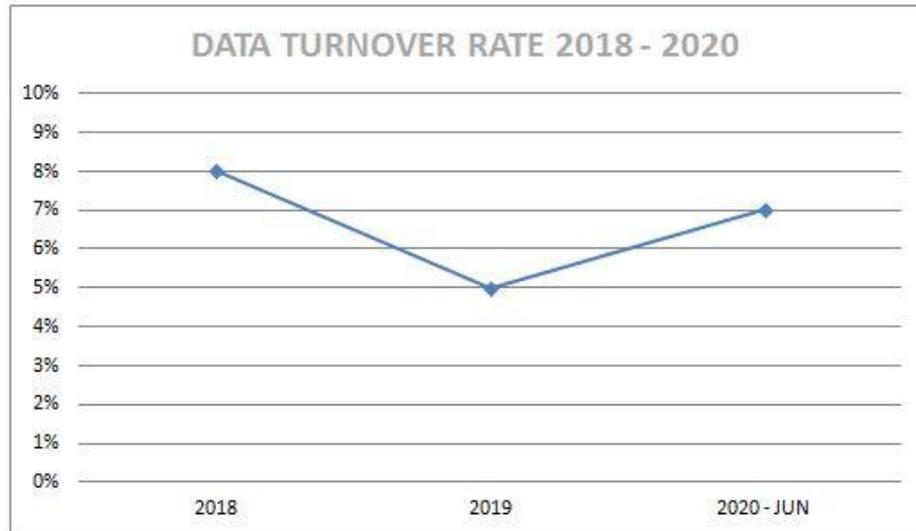
Untuk perusahaan tetap dapat eksis di bidang manufaktur maka di perlukan nya inovasi dengan tujuan untuk bisa bersaing atau berkompetisi dengan perusahaan lain, menjadi unggul di bidangnya memerlukan Sumber daya manusia yang kompeten sehingga perusahaan dapat bersaing dengan baik dengan kompetitornya. *Human resource* mempunyai peran yang sangat penting di sebuah perusahaan bagaimana di tugaskan untuk mempunyai dan menciptakan tenaga kerja yang kompeten dibidangnya sehingga tujuan perusahaan dpat tercapai sesuai dengan target yang diinginkan serta dengan memiliki tenaga kerja yang kompeten dapat meminimalisir terjadinya kecelakaan pada saat bekerja yang dapat merugikan perusahaan dan pihak lainnya, human resource juga berperan untuk mencari cara bagaimana untuk bisa mempertahankan kan karyawan untuk tinggal lebih lama. *Organizational Commitment* didefinisikan sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dengan keterlibatan dalam organisasi tertentu terhadap tujuan dan nilai organisasi serta kesediaan karyawan untuk mengupayakan kinerjanya yang cukup besar atas nama organisasi, sebuah organisasi harus mempunyai keinginan yang kuat untuk mempertahankan kan keanggotaan nya dalam organisasi ( Modway et al, 1982 dalam Jalal Hanaysha, 2016).



Sumber : Jobplanet, 2017

### Gambar 1.3 Tingkat Kesetiaan Karyawan Dari Tiga Generasi

Dari gambar 1.3 menjelaskan bahwa kesetiaan karyawan dalam perusahaan berbeda – beda sesuai dengan generasi, Gen Y memiliki tingkat kesetiaan yang lebih rendah terhadap kesetiaan dengan pekerjaan mereka sebanyak 76,7% dari mereka hanya bertahan ditempat kerja 1 – 2 tahun sebelum memutuskan untuk pindah kerja keperusahaan lain dan hanya 9,5% yang mampu bertahan bekerja di satu perusahaan selama lima tahun atau lebih. Sebaliknya Gen X memiliki tingkat kesetiaan terhadap pekerjaan dan loyalitas terhadap perusahaan tinggi sebanyak 42,5% setiap terhadap pekerjaannya lebih dari lima tahun dan hanya 10% dari Gen X yang berpindah kerja dalam waktu satu tahun. Jika dibandingkan dengan Gen X dan Gen Y yang mempunyai tingkat kesetiaan paling rendah adalah Gen Z yaitu sebanyak 57,3 persen tidak setia terhadap pekerjaannya lalu berpindah ketempat lain setelah bekerja hanya satu tahun di perusahaan dan hanya 5,8% yang mampu bertahan dan setia dengan pekerjaannya dengan kurun waktu lebih dari lima tahun.



Sumber : Data Perusahaan , 2020

**Gambar 1.4 Turnover Rate Karyawan PT. Global Hanstama Jaya  
2018 – 2020**

Gambar 1.4 menjelaskan bahwa pada tahun 2018 menjelaskan turnover rate PT. Global Hanstama Jaya setinggi 8%, pada tahun 2019 turnover rate mencapai 5% dan pada tahun 2020 sampai Juni terdapat turnover rate mencapai 7%. Hal tersebut merupakan fenomena keluarnya karyawan melampaui batasan maksimal yang telah ditetapkan perusahaan yaitu setinggi 5% merupakan batas maksimal dari turnover rate PT. Global Hanstama Jaya. Di jelaskan juga oleh Mayer dan Allen (1997) dalam Jalal Hanaysha 2016 menganggap bahwa *organizational commitment* menjadi salah satu tingkat keterikatan karyawan pada suatu organisasi yang ditandai dengan menilai manfaat bersama yang dimiliki antara seorang karyawan dan organisasinya. Organizational yang rendah di sebuah perusahaan mengakibatkan turnover di sebuah perusahaan juga meningkat karena keluarnya karyawan untuk berpindah ke perusahaan lain merupakan salah satu dari

organizational di perusahaan lemah sehingga membuat banyaknya karyawan yang tidak loyal serta meninggalkan pekerjaannya dalam waktu dekat.

Diab & Ajlouni (2015) menyebutkan bahwa *organizational commitment* mempunyai beberapa dimensi yaitu seperti *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*. Hal – hal tersebut menjadi faktor pemicunya *organizational commitment* perusahaan dianggap rendah sehingga hal tersebut dapat menimbulkan pertanyaan oleh beberapa pihak, maka hal tersebut akan menimbulkan banyak opini dari pihak luar bahwa perusahaan tersebut tidak memberdayakan tenaga kerjanya dengan baik sehingga membuat tenaga kerja tidak ingin tinggal lebih lama di perusahaan. Selain itu karyawan dianggap mempunyai komitmen yang tinggi terhadap perusahaan ditandai dengan dukungan mereka yang lebih besar kepada organisasi untuk memperkuat kesuksesan secara global, tetapi untuk mempertahankan karyawan untuk tinggal lebih lama di perusahaan pihak manajer harus menyediakan lingkungan kerja dengan fasilitas yang mendukung dan menyenangkan hal tersebut menjadi tanggung jawab utama pihak manajemen untuk menyediakan program pelatihan tentang pemantauan untuk menyediakan program pelatihan tentang pemantauan terkait keterampilan diri guna untuk meningkatkan karakteristik kepribadian karyawan melalui pelatihan yang sesuai (Danish et al, 2013).

Berdasarkan hasil *in-depth interview* yang telah dilakukan oleh peneliti terkait *organizational commitment* mengacu pada dimensi *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*. Sebanyak enam dari sembilan karyawan menyatakan mereka tidak akan menghabiskan sisa karirnya di perusahaan tersebut, karyawan merasa bahwa mereka ingin mengeksplorasi diri

mereka ketempat kerja baru untuk menambah pengalaman, selanjutnya terdapat lima dari sembilan karyawan mengungkapkan bahwa mereka bertahan di perusahaan tersebut karena tuntutan kebutuhan dan mereka ingin mencari tempat kerja yang sesuai dengan mereka setelah kebutuhan mereka terpenuhi dan enam dari sembilan mengungkapkan bahwa mereka tidak merasa bersalah jika meninggalkan perusahaan dan karyawan tidak merasa mempunyai kewajiban untuk tetap bertahan di perusahaan tersebut.

*Employee Empowerment* merupakan salah satu tindakan bagaimana perusahaan pemberdayakan karyawannya sehingga memberi ruang terhadap tenaga kerja untuk merasa puas dan bangga terhadap pekerjaan dan perusahaan tempat mereka bekerja, pemberdayaan karyawan menjadi hal yang sangat menguntungkan bagi perusahaan selain meningkatnya produktivitas perusahaan, menjadi motivasi karyawan serta mereka merasa lebih bangga terhadap perusahaan dan lebih bangga terhadap pekerjaannya. Pemberdayaan karyawan dianggap sebagai praktik motivasi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja dengan meningkatkan kesempatan partisipasi dan keterlibatan pengambilan keputusan terutama terkait dengan kepercayaan, motivasi, berpartisipasi dalam mengambil keputusan dan menghilangkan batasan antara karyawan dengan manajemen puncak Mayerson & Dewettinck (2012). Mengmabngkan lingkungan ke arah yang lebih positif dapat meningkatkan dan mendorong penerapan pemberdayaan di tempat kerja yang akan berdampak positif pada komitmen karyawan dan akan mengarah pada efektivitas organisasi yang lebih baik (Laschinger, Finegan, & Shamian 2002 dalam Jalal Hanaysha 2016). Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan karyawan akan membawa dampak yang positif serta akan menjadi salah satu

kontributor terbesar atas tercapainya goals perusahaan yang akan berpengaruh pada komitmen sehingga karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut tidak mudah berpindah ketempat lain serta peningkatan kinerja karyawan untuk jangka waktu panjang. Hasil dari *in-depth interview* terkait *employee empowerment* terdapat tujuh dari sembilan karyawan menyatakan bahwa mereka tidak diberikan otoritas dalam mengambil keputusan dan yang berhal mengambil keputusan adalah atas mereka, mereka menganggap bahwa mereka kurang di percayai dalam mengambil keputusan sendiri.

*Teamwork* menjadi salah satu kesempatan karyawan untuk bertukar pikiran dan berbagi pengetahuan dengan begitu anggota dalam tim akan saling belajar dari satu individu dengan individu yang lain sehingga hal tersebut dapat meningkatkan produktivitas kinerja tim maka tujuan dari tim juga akan tercapai. Menurut Ooko (2013) menyebutkan bahwa teamwork mencakup sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Jones, Ricard, Pual, Sloane, & Peter, (2007) dalam Jalal Hanaysah, (2016) mengungkapkan bahwa bekerja dalam tim memungkinkan satu individu dengan idnividu yang lainnya bekerja sama hal tersebut dapat meningkatkan keterampilan individu serta memberikan umpak balik yang positif tanpa menimbulkan konflik antar anggota. Teamwork menjadi salah satu cara yang dapat meningkatkan keterampilan, memperluas wawasan individu dan bertukarpikiran tanpa menimbulkan konflik hal ini dapat meningkatkan produktivitas setiap individu. Melalui teamwork setiap karyawan memiliki kesempatan untuk berbagi dengan orang lain dan kerja tim akan meningkatkan produktivitas karyawan dan mengarah pada tingkat komitmen organisasi yang lebih besar (Gallie, Zhou, Felstead & Green, 2009 dalam Jalal

Hanaysha 2016). Hasil dari *in-depth interview* terkait variable *teamwork* terdapat enam dari sembilan menyatakan bahwa dalam rekan kerja dalam satu tim kurang menjalin kerja sama yang baik dalam memecahkan masalah secara bersama – sama dan menghambat mencapainya tujuan perusahaan hal tersebut dikarenakan kurangnya rasa percaya salah satu karyawan dengan kinerja rekan satu timnya.

Pengembangan dan pembelajaran berkelanjutan untuk karyawan dalam membantu serta mempermudah menyelesaikan pekerjaan, selain itu training berfungsi untuk memberikan wawasan atau informasi mengenai hal – hal terbaru yang berkaitan dengan pekerjaan serta dapat meningkatkan kemampuan dan keretampilan dalam menutaskan pekerjaan, untuk dapat tetap bersaing dengan komptitor di globalisasi pasar maka perusahaan harus mencari cara untuk menciptakan sumber daya manusia yang unggul. Pelatihan dikaitkan dengan kerampilan yang diperoleh untuk membantunya dengan bekerja bersama orang lain dalam upaya mencapai tujuan perusahaan (Truitt, 2011). Keterampilan dan pengetahuan menjadi hal yang penting untuk dapat menyelesaikan tugas dari pekerjaannya baik dimasa sekarang atau dimasa yang akan datang, pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan juga di iringi dengan perubahan tugas yang lakukan sehingga karyawan wajib melakukan *training* sehingga mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Pemberian training kepada karyawan merupakan salah satu investasi dibidang sumber daya manusia untuk dimasa depan sehingga perusahaan mempunyai sumber daya manusia yang kompeten dibidangnya. Menurut Mayer & Allen (1997) dalam Jalal Hanaysha (2016) menyatakan bahwa secara efektif pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan supaya dapat bekerja dengan baik, program pelatihan sangat

penting dalam mendukung semua karyawan di perusahaan. Pelatihan karyawan mempunyai kaitan yang erat dengan *organizational commitment* dikarenakan pekerjaan dengan aktivitas yang begitu – begitu saja dapat membuat karyawan merasa jenuh sehingga mereka mengambil keputusan untuk meninggalkan perusahaan. Menurut Nksoi (2015) menegaskan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen karyawan dan retensi secara keseluruhan. Hasil dari *in-depth interview* yang telah dilakukan peneliti terkait variabel *employee training* terdapat tujuh dari sembilan karyawan menyatakan bahwa mereka menganggap mengikuti training hanya membuang waktu serta bisa menghambat mereka dalam menyelesaikan pekerjaan dan mereka yang mengikuti training juga belum merasakan manfaat dari training yang mereka ikuti.

Dari uraian fenomena serta masalah yang sudah diamati oleh peneliti di PT. Global Hanstama Jaya diatas maka peneliti ingin melakukan analisa dan mengetahui pengaruh antara *employee empowerment*, *teamwork* dan *employee training* terhadap *organizational commitment*. Maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “**Analisa Pengaruh *Employee Empowerment*, *Teamwork*, dan *Employee Training* terhadap *Organizational Commitment* telaah pada PT. Global Hanstama Jaya di Tangerang**”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah di jelaskan di atas beserta fakta maka dalam penelitian ini merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *Employee Empowerment* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Commitment* ?
2. Apakah *Teamwork* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Commitment* ?
3. Apakah *Employee Training* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Commitment*

## **1.3. Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan Latar Belakang yang telah diuraikan dalam rumusan masalah maka dapat di selesaikan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah *Employee Empowerment* memiliki pengaruh positif terhadap *organizational commitment* pada karyawan PT. Global Hanstama Jaya di Tangerang?
2. Apakah *Teamwork* memiliki pengaruh positif terhadap *organizational commitment* pada karyawan PT. Global Hanstama Jaya di Tangerang?
3. Apakah *Employee Training* memiliki pengaruh positif terhadap *organizational commitment* pada karyawan PT. Global Hanstama Jaya di Tangerang?

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah teruraikan di atas, maka peneliti dapat merumuskan tujuan penelitian yang akan di bahas sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh positif antara *employee empowerment* terhadap *organizational commitment* pada karyawan PT. Global Hanstama Jaya di Tangerang.
2. Untuk mengetahui pengaruh positif antara *teamwork* terhadap *organizational commitment* pada karyawan PT. Global Hanstama Jaya di Tangerang.
3. Untuk mengetahui pengaruh positif antara *employee training* terhadap *organizational commitment* pada karyawan PT. Global Hanstama Jaya di Tangerang.

#### **1.5. Manfaat Penelitian**

Dalam penelitian ini, peneliti mengharapkah bahwa hasil dari penelitian dapat menambah ilmu pengetahuan serta memberikan manfaat seperti yang di jabarkan berikut:

1. Manfaat Akademis

Penelitian ini dibuat untuk menambah ilmu pengetahuan yang lebih luas serta informasi di bidang sumber daya manusia yang dimana membahas mengenai *Employee Empowement*, *Teamwork*, dan *Employee Training* terhadap *Organizational Commitment* telaah pada PT. Global Hanstama

Jaya dan penelitian ini di harapkan dapat menjadi referensi teruntuk teman – teman yang sedang melakukan penelitian dengan variabel yang sama.

## 2. Manfaat Non Akademis

- a. Dari penelitian ini peneliti berharap hasil penelitian dapat bermanfaat dan berguna bagi perusahaan untuk membantu memperbaiki masalah tentang *organizational commitment* karyawan di perusahaan.
- b. Peneliti juga berharap hasil penelitian dapat menjadi masukan dan informasi berharga serta pengetahuan untuk perusahaan di masa sekarang maupun di masa depan.

### **1.6. Batasan Penelitian**

Untuk mempermudah dalam melakukan penelitian agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih terukur, peneliti membatasi ruang lingkup penelitian sebagai berikut :

1. Dalam penelitian ini peneliti akan melakukan penelitian di PT. Global Hanstama Jaya di Tangerang.
2. Responden penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Global Hanstama Jaya di Tangerang.
3. Responden penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Global Hanstama Jaya di Tangerang yang sudah bekerja minimal 1 tahun.

### 1.7. Sistematika Penulisan

Skripsi yang dibuat akan terdiri dari lima bab akan saling terhubung antara satu dengan yang lain, sistematika penelisan setiap sub bab dalam laporan penelitian ini sebagai berikut :

## **BAB I Pendahuluan**

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

## **BAB II Landasan Teori**

Bab ini akan berisi teori teori yang akan digunakan sebagai landasan teori dalam penelitian, pengembangan hipotesis penelitian, model dan hipotesis penelitian serta penelitian terdahulu.

## **BAB III Metodologi Penelitian**

Bab ini akan berisi tentang metodologi penelitian yang terdiri dari gambaran umum objek penelitian, design penelitian, ruang lingkup penelitian, teknik pengumpulan data, periode penelitian, pengukuran skala, definisi oprasional variabel dan tabel operasional.

## **BAB IV Analisis dan Pembahasan**

Bab ini akan berisi tentang seluruh analisis dan pembahsan hasil uji penelitian, yakni hasil analisa deskriptif, uji validasi serta uji reabilitas main test ataupun pre-test, uji hipotesis, interpretasi hasil penelitian dan implikasi manajerial.

## **BAB V Kesimpulan dan Saran**

Bab ini berisi tentang kesimpulan penelitian dan saran untuk perusahaan atau untuk penelitian selanjutnya.