

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Perusahaan PT Sanbe Farma

PT Sanbe Farma didirikan oleh Drs. Jahja Santoso, Apt, pada tanggal 28 Juni 1974. Pada tahun 1975 pabrik pertama di Jl. Kejaksaan no.35 Bandung, dimulai dengan produksi industri rumahan (*home industry*) oleh empat orang karyawan termasuk Bapak Jahja Santoso. Produk pertama yang diproduksi merupakan Kapsul *Colsancetine*.

Pada tahun 1980, lokasi PT Sanbe Farma pindah ke Jl. Industri 1 no.9 Cimahi, luas bangunan $8000m^2$ dengan luas lahan $10.000m^2$. Hal ini disebabkan adanya larangan Pemerintah Daerah pada tahun 1982 tentang lokasi industri sentra kota dan mulai menghasilkan produk antibiotik (*non-penisilin, non-cephalosporin, hormon*) serta obat untuk binatang (*veterinary*).

PT Sanbe Farma unit II didirikan pada tahun 1996 untuk memproduksi produk *beta lactam* dan *cephalosporin* dengan berbagai macam.dengan luas bangunan unit II adalah $5.600m^2$ dengan tinggi bangunan 5 lantai dan luas lahan sebesar $4.900m^2$. Terdapat labolatorioum studi *San-Qin-Eq bioequivalence* untuk pengujian produk-produk klinik serta preklinik.

Gedung obat jadi (*Finished Good Warehouse*) dibangun pada tahun 2003 dengan luas bangunan $6.160m^2$ dengan tinggi bangunan 3 lantai dan luas lahan sebesar $5.980m^2$. Tempat ini digunakan untuk menyimpan obat jadi hasil dari pengemasan unit I, II, dan III dilengkapi dengan lemari pendingin untuk penyimpanan vaksin dan lemari khusus untuk penyimpanan obat psikotropika.

Bangunan unit III dan *Caprifarmino Laboratories* mulai difungsikan untuk memproduksi persediaan steril seperti injeksi, tetes mata dan persediaan semi solid di tahun 2005 dengan luas bangunan $29.000 m^2$ serta luas lahan $+200.000 m^2$. Pembangunan unit III mengacu pada praaktik unggulan Australia di bidang manufaktur farmasi, industri farmasi pertama yang dikelola pertama yang dikendalikan oleh SCADA (*Supervisory Computer Automatization Data*

Acquisition). Di unit III juga terdapat bangunan WWTP (*Water Waste Treatment Plant*) untuk pengolahan limbah dari unit I dan II (Data Internal PT Sanbe Farma, 2021).

1.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

PT Sanbe Farma bermotokan “*Where Quality Counts*”, yang artinya terus menerus meningkatkan nilai lebih tinggi untuk konsumen dalam kualitas serta ketersediaan obat. (Data Internal PT Sanbe Farma, 2021).

Visi

1. Integritas
Prinsip etika tertinggi dalam proses penyediaan produk dan layanan berkualitas
2. Penghargaan untuk karyawan
Karyawan merupakan pondasi keberhasilan PT. Sanbe Farma perlu merekrut, memotivasi, dan mempertahankan karyawan yang memiliki keterampilan dan kemampuan yang tepat.
3. Kepuasan konsumen
Berusaha untuk memenuhi kebutuhan konsumen dengan tepat waktu.
4. Masyarakat
Memberikan produk yang berkualitas untuk masyarakat.
5. Inovasi
Selalu melakukan inovasi dengan hal yang berbeda.
6. Kerja Tim
Bekerja sama dengan *unision* (serempak), serta saling percaya di luar batas-batas organisasi.
7. Kinerja
Menetapkan standar kinerja tertinggi dengan mencapai yang lebih baik untuk memenuhi standar tersebut.
8. Kepemimpinan
Memimpin dengan cara unik dan memotivasi untuk mencapainya yang ada pada organisasi tetapi juga di industri ini.

Misi

PT Sanbe Farma menjadi perusahaan farmasi terunggul dalam penemuan ilmu pengetahuan dan teknologi medis.

1.1.3 Logo Perusahaan



Gambar 1. 1 Logo PT Sanbe Farma

Sumber: Internal Perusahaan PT Sanbe Farma Unit III, 2021

1.1.4 Lokasi dan Sarana Produksi

PT Sanbe Farma memiliki beberapa tempat aktivitas dan produksi di berbagai lokasi yaitu:

- a. PT Sanbe unit I berlokasi di Jl. Industri 1 no.9 Cimahi, memproduksi produk antibiotik (*non-cephalosporin, non-beta lactam*), dan obat untuk hewan (*vererinary*).
- b. PT Sanbe Farma unit II berlokasi di Jl. Leuwigajah no.162 Cimahi, memproduksi antibiotik (*beta lactam*) dan antibiotik (*cephalosporin*).
- c. PT Sanbe Farma unit III berlokasi di Jl. Industri Cimareme no.8 Padalarang, memproduksi steril semisolid, serbuk injeksi steril, obat tetes mata, *SVP (Small Volume Parenteral = Injeksi volume kecil)*, dan *LVP (Large Volume Parenteral = Injeksi volume besar)*.
- d. Gudang bahan baku berada di unit masing-masing, Gudang bahan pengemasan berada di Jl. Leuwigajah no.174 Cimahi, lalu Gudang obat jadi berada di Jl. Leuwigajah no.184 Cimahi.

Fasilitas PT Sanbe Farma

- a. Mesin dan peralatan utama:
 1. Produksi
 - 1) Alat sterilisasi: *Autoklf* (Fedegari & ICOS) dan *Hot air* (Lytzen)
 - 2) Alat striping: *Siebler* dengan 8 jalur

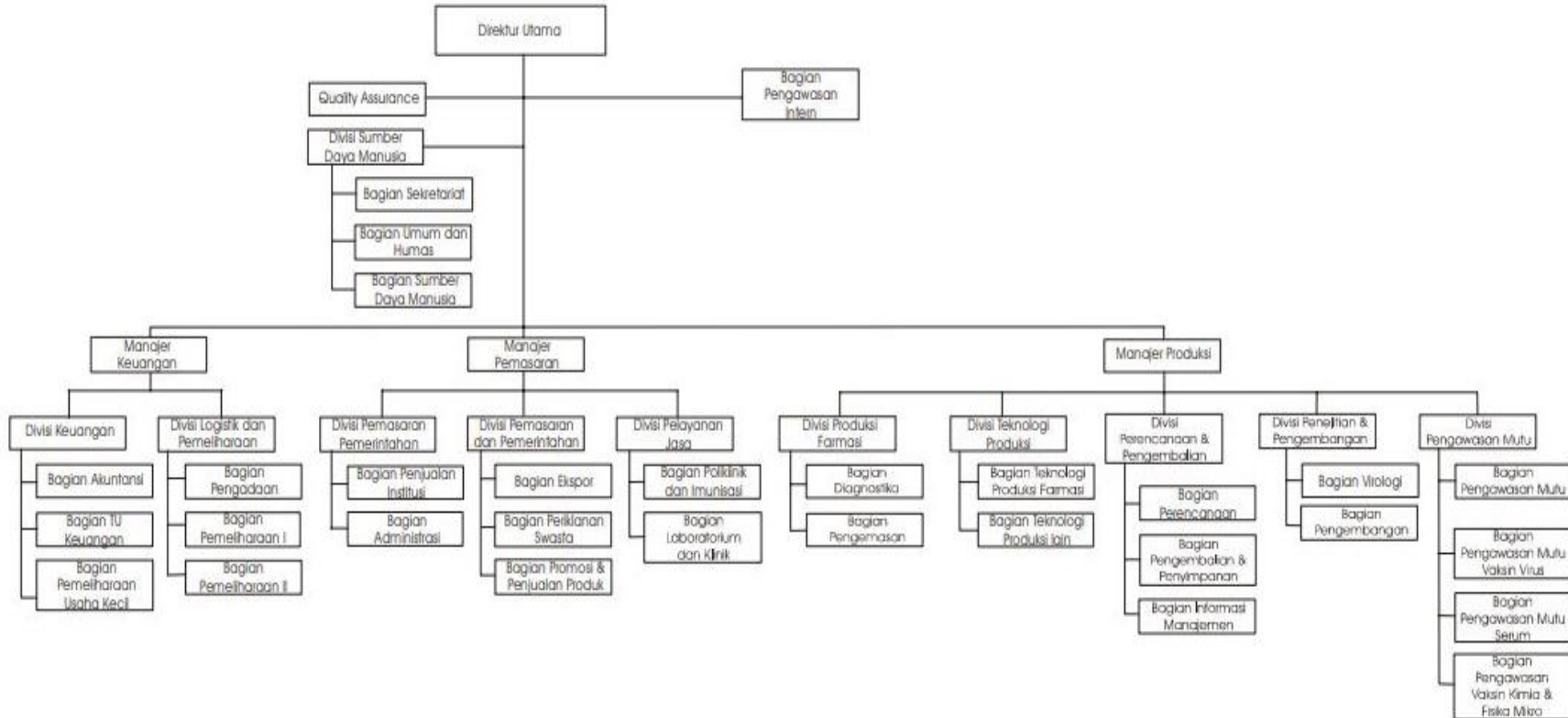
- 3) *Coating: Acclacota* dan *Niomac* dengan kapasitas sebesar 200kg
 - 4) Mesin cetak obat tablet: dengan berbagai macam tipe dan ukuran
 - 5) *Mixer: Collete Grall, mixing tank* sebesar 6000 liter
 - 6) Pengering: *FBD Glatt* dan *Huttlin*
 - 7) Pengisi cairan steril: Plumet untuk *soft bag*, dengan kecepatan sebesar 2000 bph
 - 8) Pengisi cairan-cairan: MAR dengan kecepatan sebesar 200 bpm
- b. WWTP (*Water Waste Treatment Plant*) pengolahan limbah industri farmasi terbesar di Indonesia dengan kapasitas sebesar 250 m³/hari.
- c. Sarana penunjang lainnya
- 1) Air untuk injeksi: *Finn aqua* dengan 5 tingkatan
 - 2) Penyimpanan cairan beralkohol: kapasitas tangki sebesar 20.000 liter
 - 3) *Purified Generator*: dengan sistem *Reverse Osmosis (RO) plus EDI*

Perusahaan yang tergabung dengan Sanbe Group meliputi:

- 1) PT. Bina San Prima: Agen Pedagang Besar Farmasi (*Sale Agent*) di Jl. Taman Sari no.10 Bandung
- 2) PT. *Caprifarmino Laboratories Pharmaceutical Manufacture* di Cimareme
- 3) PT. Sanbe Farma: *Pharmaceutical Manufacture* yang berlokasi di Cimahi dan Cimareme
- 4) Santosa Bandung International Hospital di Bandung. (Data Internal PT Sanbe Farma, 2021).

1.1.5 Struktur Organisers

Berikut struktur organisasi PT Sanbe Farma:



Gambar 1. 2 Struktur Oranisasi PT Sanbe Farma

Sumber: Internal Perusahaan PT Sanbe Farma Unit III, 2021

1.2 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu alat untuk mencapai keberhasilan organisasi atau perusahaan. Pertumbuhan organisasi perusahaan sangat bergantung pada produktivitas karyawan di perusahaan tersebut. Pengembangan sumber daya juga didefinisikan sebagai persiapan individu karyawan untuk tanggung jawab dalam tugasnya (Priansa Donni J, 2018:146).

Pengembangan sumber daya manusia biasanya mengacu pada keterampilan intelektual atau emosional yang diharapkan dapat menghasilkan pekerjaan yang lebih baik. Oleh karena itu, diperlukannya suatu hubungan yang saling menguntungkan antara pegawai dengan perusahaan. Hubungan tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja dari karyawan yang menghasilkan kinerja dari perusahaan (Priansa Donni J, 2018:146). Tujuannya untuk membangun lingkungan yang memungkinkan pegawai bekerja secara optimal untuk meningkatkan kualitas serta kuantitas dari hasil pekerjaan tersebut (Dwinda Anggita, 2020).

Menurut Robbins Stephen (2016:260) mengungkapkan bahwa ada beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan, diantaranya yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian serta komitmen kerja. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:67) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu pencapaian kerja yang dinilai sesuai dengan kuantitas serta kualitas karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Kinerja karyawan dalam suatu organisasi akan dievaluasi pada suatu periode tertentu. Evaluasi kinerja tersebut dimaksudkan untuk mengukur hasil kerja yang dilakukan oleh para pegawai pada suatu perusahaan, sehingga terdapat berbagai hal yang dapat berpengaruh terhadap kinerja dari seorang pegawai, salah satunya yaitu disiplin kerja.

Menurut Dessler Gary (2017:479) mengungkapkan bahwa kinerja kerja adalah aktivitas membandingkan kinerja aktual dengan standar-standar yang telah ditetapkan organisasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan *Human Capital*, perusahaan menuntut kinerja yang tinggi dari karyawannya, karena itu dalam lingkungan kerja PT Sanbe Farma, pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang

melaksanakan pekerjaannya, mempunyai disiplin yang tinggi serta mampu memberikan hasil kerja yang optimal untuk mencapai tujuan yang baik.

Berdasarkan hasil wawancara tidak terstruktur dengan *Human Capital*, PT. Sanbe Farma Unit III pada hari Kamis tanggal 17 Desember 2021, menyebutkan bahwa karyawan di perusahaan unit III saat ini memiliki kinerja yang kurang stabil. PT. Sanbe Farma Unit III secara periodik melakukan penilaian kinerja terhadap karyawannya. Hal tersebut dilakukan pada akhir masa kontrak kerja karyawan oleh *supervisor* yang kemudian hasil tersebut diberikan kepada kepala bagian *Human Capital* di PT. Sanbe Farma Unit III.

Penilaian kinerja yang dilakukan untuk mengukur kinerja karyawan dan sebagai salah satu faktor pembuat keputusan untuk karir pegawai kedepannya. Adapun indikator penilaian kinerja pada PT. Sanbe Farma Unit III, diantaranya kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, leadership, kemandirian, kompetensi, dsb. Berikut karakteristik hasil dari penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Kriteria Penilaian Kinerja PT Sanbe Farma

NO	NILAI	SKALA	INDIKASI	KETERANGAN
1.	A	(81-100)	<i>Outstanding</i>	Hasil kerja diatas standar yang diharapkan (luar biasa), unggul disemua bidang kerja.
2.	B	(61-80)	<i>Good</i>	Hasil kerja sesuai dengan tuntutan (standar), rata-rata pekerja lain pada umumnya.
3.	C	(41-60)	<i>Improvement Needed</i>	Hasil kerja tidak semua sesuai dengan tuntutan (perbaikan pada beberapa bidang kerja).
4.	D	(21-40)	<i>Unsatisfactory</i>	Hasil kerja tidak sesuai dengan tuntutan (perbaikan pada semua bidang kerja, tidak ada peningkatan).
5.	E	(0-20)	<i>Not Rated</i>	Tidak dapat dilakukan penilaian/terlalu cepas dilakukan penilaian

Sumber: Internal Perusahaan PT Sanbe Farma Unit III, 2021

Berdasarkan pada tabel 1.1 kriteria penilaian yang telah ditetapkan oleh perusahaan terdapat 5 (lima) kelompok kriteria yaitu A (*Outstanding*) dengan skala 81-100, B (*Good*) dengan skala 61-80, C (*Improvement Needed*) dengan skala 41-60, D (*Unsatisfactory*) dengan skala 21-40, dan E (*Not Rated*) dengan skala 0-20 tersebut digunakan untuk menilai aspek karyawan PT. Sanbe Farma Unit III.

Kinerja dari setiap pegawai akan dinilai melalui nilai kinerja individu yang hasilnya akan di berikan kepada bagian Human Capital. Hal ini dimaksudkan, hasil dari penilaian kinerja akan menjadi penentu kedudukan pagawai tersebut dan akan menentukan keberlanjutan kontrak, penetapan promosi atau mutasi dari pegawai tersebut.

Berikut adalah capaian hasil nilai kinerja dari beberapa sampel yang didapat tahun 2021 pada PT. Sanbe Farma Unit III dapat dilihat pada tabel 1.2 yaitu:

Tabel 1. 2 Capaian Kinerja Karyawan *Large Volume Parenteral Packing*
PT Sanbe Farma Unit III Tahun 2020 dan 2021

2020				2021			
Nama	Skala	Nilai	Indikasi	Nama	Skala	Nilai	Indikasi
A	34	D	<i>Unsatisfactory</i>	A	34	D	<i>Unsatisfactory</i>
B	50	C	<i>Improvement Needed</i>	B	50	C	<i>Improvement Needed</i>
C	73	B	<i>Good</i>	C	73.4	B	<i>Good</i>
D	75	B	<i>Good</i>	D	75.67	B	<i>Good</i>
E	69	B	<i>Good</i>	E	69.4	B	<i>Good</i>
F	72.56	B	<i>Good</i>	F	72.56	B	<i>Good</i>
G	77	B	<i>Good</i>	G	77	B	<i>Good</i>
H	74	B	<i>Good</i>	H	74	B	<i>Good</i>
I	75.5	B	<i>Good</i>	I	60.1	C	<i>Improvement Needed</i>
J	73	B	<i>Good</i>	J	73	B	<i>Good</i>
K	74	B	<i>Good</i>	K	74	B	<i>Good</i>
L	67	B	<i>Good</i>	L	67	B	<i>Good</i>
M	79	B	<i>Good</i>	M	79	B	<i>Good</i>
N	80	B	<i>Good</i>	N	80	B	<i>Good</i>
O	77	B	<i>Good</i>	O	77	B	<i>Good</i>

2020				2021			
Nama	Skala	Nilai	Indikasi	Nama	Skala	Nilai	Indikasi
P	73	B	<i>Good</i>	P	60.1	B	<i>Improvement Needed</i>
Q	78	B	<i>Good</i>	Q	71.1	C	<i>Improvement Needed</i>
R	71	B	<i>Good</i>	R	71	B	<i>Good</i>
S	75.2	B	<i>Good</i>	S	75.2	B	<i>Good</i>
T	49	C	<i>Improvement Needed</i>	T	49	C	<i>Improvement Needed</i>
U	73.78	B	<i>Good</i>	U	73.78	B	<i>Good</i>
V	74.78	B	<i>Good</i>	V	74.78	B	<i>Good</i>
W	73.67	B	<i>Good</i>	W	59.5	C	<i>Improvement Needed</i>
X	74.50	B	<i>Good</i>	X	59.8	C	<i>Improvement Needed</i>

Sumber: Internal Perusahaan PT Sanbe Farma Unit III, 2021

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat sampel capaian kinerja pada Januari tahun 2020 hingga Desember 2021 memiliki nilai yang menurun. Tentunya setiap perusahaan ingin mencapai tujuan yang telah mereka tetapkan. Disiplin kerja menurut (Sinambela L. Poltak, 2018:335) kesadaran serta kemauan karyawan untuk mematuhi peraturan dan norma sosial pada perusahaan yang berlaku. Oleh karena itu, disiplin merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut (Kasmir, 2016:189) ada 13 faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu keterampilan dan keahlian, pengetahuan, perancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, loyalitas, komitmen, serta disiplin kerja. Adapun pengaruh lainnya dalam penelitian (Ansyari & Utami, 2020) bahwa disiplin kerja yang diberikan berpengaruh menghasilkan kinerja yang baik untuk pegawainya. Selanjutnya dijelaskan juga dalam penelitian (Fajri dan Dalmar, 2020) bahwa persepsi karyawan untuk variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan termasuk pada kategori “tinggi”. Serta

didukung juga dalam penelitian (Rahayu dan Ajimat, 2018) bahwa memberikan kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

PT Sanbe Farma merupakan perusahaan yang bergerak dibidang farmasi yang memproduksi berbagai macam merek obat. Oleh karena itu, melayani kliennya dengan loyal dan konsisten serta menjadikan karyawannya mempunyai peran krusial pada setiap kegiatan usahanya sehingga kinerja yang optimal dari setiap karyawan sangat diperlukan oleh perusahaan.

Merujuk pada Keputusan Direksi Perusahaan PT. Sanbe Farma No.028/HRD-LS/PM/VII/2013 tentang pengaturan jam masuk kerja karyawan. berikut batas maksimal bagi karyawan untuk masuk area kerja:

- a) Shift 1 adalah pukul 07.00 WIB
- b) Shift 2 adalah pukul 15.00 WIB
- c) Shift 3 adalah pukul 22.30 WIB

Dalam melaksanakan tugas sehari-hari kedisiplinan sering kali terjadi hambatan dalam sebuah organisasi, rendahnya kedisiplinan sebagai masalah yang berulang-ulang terjadi. Kondisi tersebut dapat dilihat pada tabel 1.3 berikut ini:

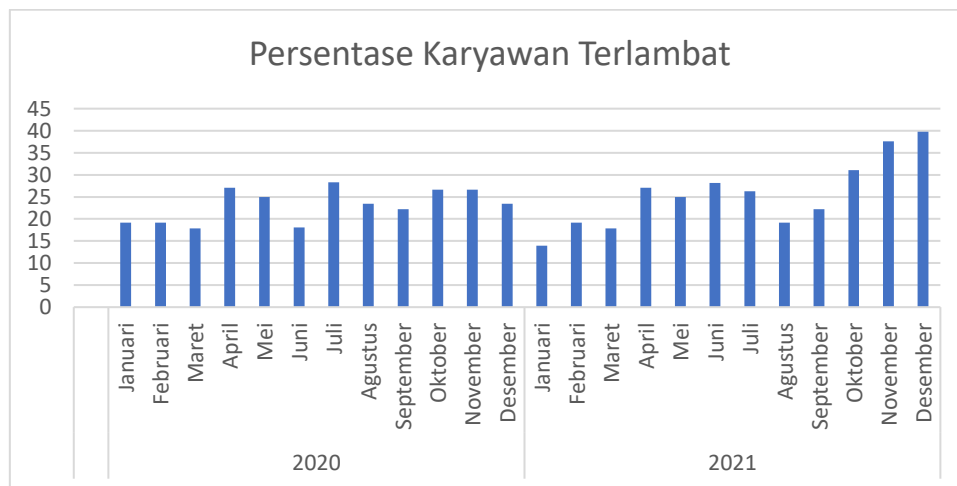
Tabel 1. 3 Absensi Keterlambatan Karyawan *Large Volume Parenteral Packing* PT Sanbe Farma Unit III

Tahun	Bulan	Jumlah Karyawan	Karyawan Terlambat	Persentase
2020	Januari	174	11	19.14
	Februari	174	11	19.14
	Maret	198	9	17.82
	April	208	13	27.04
	Mei	208	12	24.96
	Juni	201	9	18.09
	Juli	202	14	28.28
	Agustus	213	11	23.43
	September	222	10	22.2
	Oktober	222	12	26.64
	November	222	12	26.64
	Desember	213	11	23.43

Tahun	Bulan	Jumlah Karyawan	Karyawan Terlambat	Persentase
2021	Januari	174	8	13.92
	Februari	174	11	19.14
	Maret	198	9	17.82
	April	208	13	27.04
	Mei	208	12	24.96
	Juni	201	14	28.14
	Juli	202	13	26.26
	Agustus	213	9	19.17
	September	222	10	22.2
	Oktober	222	14	31.08
	November	221	17	37.57
	Desember	221	18	39.78

Sumber: Data yang telah diolah, 2021

Berdasarkan data pada tabel 1.3, penulis membuat grafik persentase keterlambatan karyawan pada gambar 1.3 sebagai berikut:



Gambar 1. 3 Grafik Persentase Keterlambatan Karyawan *Large Volume*

Parenteral Packing PT Sanbe Farma Unit III

Sumber: Data yang telah diolah, 2021

Berdasarkan gambar 1.3 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa persentase keterlambatan karyawan fluktuatif, pada bulan Januari 2021 mengalami penurunan yang cukup besar yaitu sebesar 13,92% namun pada bulan Desember 2021 mengalami kenaikan sebesar 39,78% yang disebabkan oleh faktor pribadi

karyawan. Hal ini dapat menimbulkan asumsi yang menyatakan bahwa disiplin kerja PT Sanbe Farma Unit III Kabupaten Bandung Barat kurang baik.

Melihat data keterlambatan pegawai yang fluktuatif dapat dikatakan bahwa disiplin karyawan dalam hal keterlambatan, penulis bermaksud ingin melakukan penelitian apakah peningkatan kedisiplinan karyawan tersebut dapat memberikan dampak baik bagi perusahaan, terutama untuk pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan itu sendiri. Menurut (Fajri dan Dalmar, 2020) terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada CV. Permata Mitra Karya. Selaras dengan (Hendrawardani dan Sukamto, 2019) hal ini menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. WOM *Finance* Kebumen.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, penulis ingin melakukan penelitian apakah disiplin kerja memiliki dampak positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sanbe Farma Unit III. Dengan demikian penelitian ini mengambil judul "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada *Large Volume Parenteral Packing* PT Sanbe Farma Unit III Kabupaten Bandung Barat)"

1.3 Perumusan Masalah

Kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan, karena menentukan keberhasilan sebuah organisasi. Berdasarkan hasil data yang diperoleh dari PT Sanbe Farma Unit III Kabupaten Bandung Barat, pada variabel disiplin kerja Unit III Kabupaten Bandung Barat yang diukur melalui absensi karyawan periode bulan Januari 2020 - Desember 2021 yang tinggi.

Sementara itu kinerja karyawan pada PT Sanbe Farma Unit III masih dibawah sasaran yang diinginkan perusahaan tersebut, angka dari rekapitulasi absensi karyawan PT Sanbe Farma Unit III sangat mempengaruhi hasil laporan kinerja karyawan dalam perbandingan 2 tahun terakhir yaitu dari bulan Januari 2020 hingga bulan Desember 2021 yang belum mampu untuk mencapai sasaran yang diinginkan oleh perusahaan yaitu dengan skala 81% - 100%.

Dari beberapa penelitian terdahulu tentang disiplin kerja dan kinerja karyawan, hasilnya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Demikian, penulis ingin mengangkat penelitian mengenai disiplin kerja menjadi faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada *Large Volume Parenteral Packing* PT Sanbe Farma Unit III Kabupaten Bandung Barat”

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat disimpulkan rumusan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana disiplin kerja karyawan PT Sanbe Farma Unit III Kabupaten Bandung Barat?
2. Bagaimana kinerja karyawan PT Sanbe Farma Unit III Kabupaten Bandung Barat?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sanbe Farma Unit III Kabupaten Bandung Barat?

1.4 Tujuan Penelitian

Berikut adalah tujuan penelitian yang dilakukan:

1. Untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja karyawan PT Sanbe Farma Unit III Kabupaten Bandung Barat.
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan PT Sanbe Farma Unit III Kabupaten Bandung Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sanbe Farma Unit III Kabupaten Bandung Barat.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Aspek Praktis

Dapat memberikan manfaat serta referensi bagi perusahaan dalam mengidentifikasi seberapa besar variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian ini juga diharapkan menjadi dasar acuan oleh perusahaan untuk

mengukur serta mengevaluasi sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya melalui tingkat kedisiplinan kerja serta kinerja karyawan.

1.5.2 Aspek Teoritis

Dapat dijadikan sarana informasi dalam menambah wawasan serta pengetahuan melalui teori disiplin kerja dan kinerja kerja. Serta dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan tingkat kedisiplinan kerja serta kinerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Berisi tentang sistematika serta penjelasan laporan penelitian yang terdiri dari Bab I sampai Bab V.

1. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang uraian pendahuluan, mendeskripsikan isi penelitian secara umum dengan ringkas serta padat. Pada bab ini meliputi:

1. Gambaran Umum Objek Penelitian
2. Latar Belakang Penelitian
3. Perumusan Masalah
4. Tujuan Penelitian
5. Manfaat Penelitian
6. Sistematika Penulisan Tugas Akhir

2. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini, berisi tentang metodologi-metodologi yang berkaitan dengan penelitian. Teori tersebut disusun mulai dari penjelasan umum hingga penjelasan khusus disertai penelitian-penelitian yang terdahulu, dilanjutkan dengan kerangka pemikiran serta diakhiri dengan hipotesis.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini, berisi tentang penemuan pendekatan, metode, serta Teknik yang akan di gunakan untuk mengumpulkan serta menganalisis data. Uraian bab ini meliputi tentang:

1. Jenis Penelitian
2. Operasionalisasi Variabel

3. Populasi dan Sampel
 4. Pengumpulan Data
 5. Uji Validasi dan Realibilitas
 6. Teknik Analisis Data
4. **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**
- Bab ini menjelaskan tentang hasil penelitian dan pembahasan:
1. Data/Data Deskriptif/Karakteristik Responden/Narasumber
 2. Hasil Penelitian
 3. Pembahasan Hasil Penelitian
5. **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**
- Bab ini menjelaskan kesimpulan yang mengacu pada hasil penelitian, serta penulis juga menjelaskan saran dari kesimpulan yang telah diambil.