

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Gambaran Umum Perusahaan

PT Logam Bima berdiri sejak tahun 1950 sebagai perusahaan pertama yang menciptakan peralatan dapur berbahan *stainless steel* seperti *Stockpot, Wok, Colander, Flatware, Casting Aluminium, frypan, Bakeware, Saucepot, Multifunction pot*, Teko dan peralatan dapur lainnya di Indonesia dengan kualitas prima bertaraf Internasional. PT Logam Bima terus berinovasi untuk meningkatkan kualitas dan teknologi, baik di bagian produksi, distribusi, branding, maupun pemasaran. Perusahaan ini juga telah melakukan ekspor ke berbagai belahan dunia seperti Asia, Amerika, Eropa, Australia, dan Afrika.

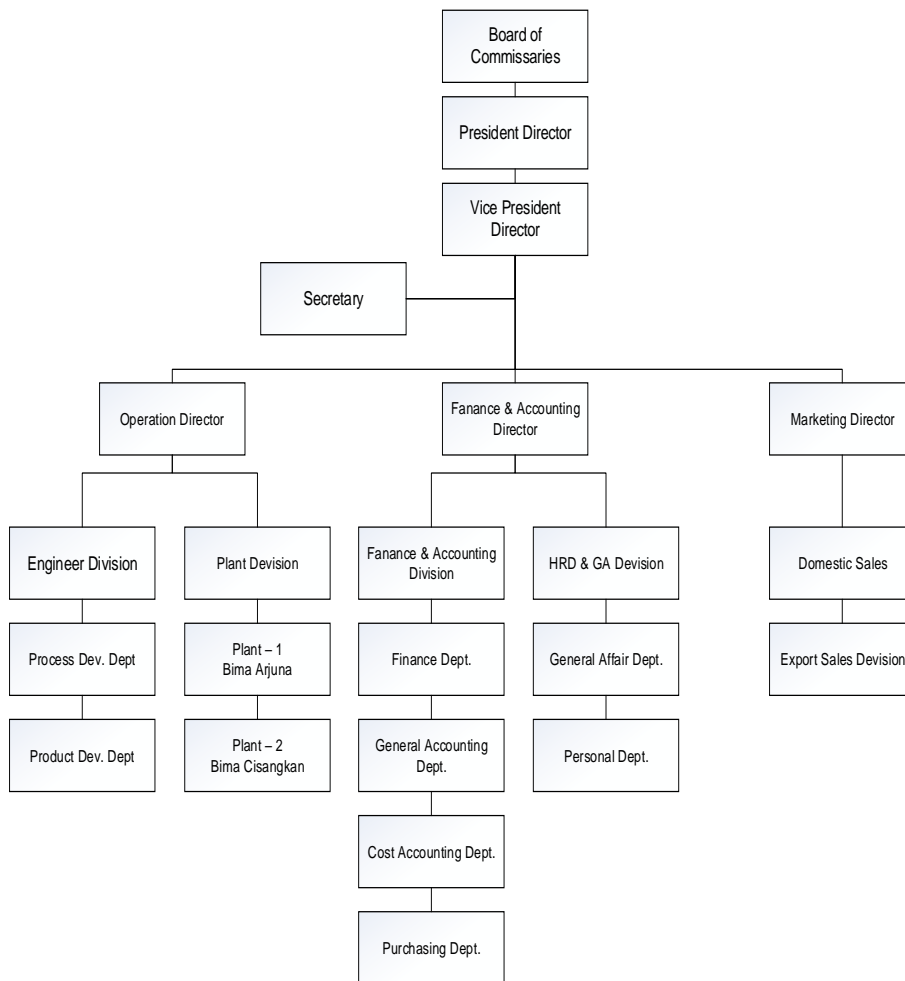
PT Logam Bima juga memiliki beberapa cabang perusahaan yang berlokasi di (Cimareme Padalarang, Leuwigajah Cimahi, Arjuna Bandung, dan Jl. Asia Afrika Bandung). PT Logam Bima berkantor pusat di Jl. Arjuna No. 56-58, Bandung-Jawa Barat. Perusahaan tersebut mendasari prinsip dan visi-misi dengan tetap berpegang pada kualitas premium yang bertaraf internasional dan menjaga kepercayaan pelanggan yang rata-rata sudah mengenal baik *specs* maupun kualitas produk, serta menjadi pengguna sejak lama. Sebagai pelopor alat masak premium di Indonesia, PT Logam Bima memilih bahan *stainless steel* yang tidak beracun dan aman untuk memasak.

PT Logam Bima memiliki tenaga kerja sebanyak 200 orang, 4 orang adalah Petugas Keamanan, 1 orang adalah Pimpinan, 2 orang adalah Asisten dan 193 orang diantaranya adalah Pekerja. Dalam kegiatan produksi industri ini selalu mengeluarkan atau menghasilkan barang yang berada diluar batas spesifikasi dan didalam batas spesifikasi. Barang yang diluar batas spesifikasi menjadi peralatan yang harus dikerjakan lebih dari sekali dan membutuhkan prosedur tambahan, sebaliknya jika barang berada didalam batas spesifikasi menjadi barang yang telah memenuhi *standard*. Barang yang berada diluar batas spesifikasi dijual dengan harga lebih murah dari harga *standard*. Dengan meninjau hal tersebut maka perusahaan mesti melakukan suatu tindakan dalam perombakan untuk mengupayakan kegagalan proses yang memicu ketidak konsistenan *standard* mutu yang kurang baik dan mengakibatkan cacat pada barang tersebut.

### 1.1.1 Struktur Organisasi PT Logam Bima

Struktur organisasi mencitrakan kondisi dalam menunjukkan instruksi yang dibagikan, diklasifikasi, dikoordinasikan, untuk perancangan dan pengendalian kegiatan yang dilaksanakan oleh bagian manajemen dalam suatu organisasi. Struktur organisasi adalah untuk menunjukkan bagaimana tugas pekerjaan dibagi secara formal, dikelompokkan dan dikoordinasikan secara formal (Robbins & Judge, (2014 :231).

Berikut terlampir Struktur Organisasi PT Logam Bima :



**Gambar 1.1 Struktur Organisasi PT Logam Bima**

*Sumber:* Data Internal Perusahaan

### 1.1.2 Uraian Tugas Divisi PT Logam Bima

Berikut merupakan uraian tugas masing- masing divisi pada PT Logam Bima

- a) *Board of Commisaries*  
Bertugas melakukan pemantauan secara umum dan khusus sesuai dengan anggaran dasar serta memberi nasihat kepada para Direksi.
- b) *President Director*  
Mendirikan hirarki organisasi dan mengerjakan kewenangan terbatas kepada eksekutif lainnya untuk kebijakan, komitmen kontrak, pengeluaran dan karyawan PT Logam Bima.
- c) *Vice President Director*  
Membantu Direktur dalam menyusun rencana kerja serta anggaran untuk mencapai tujuan perusahaan.
- d) *Secretary*  
Tugas utama seorang Sekretaris yaitu membantu manajemen dan anggota organisasi dalam mengelola informasi. Serta menyusun, mengarsip, dan menyiapkan berbagai dokumen, surat, dan laporan yang dibutuhkan oleh organisasi.
- e) *Operation Director*  
Bertanggung jawab dalam membantu dan mengimplementasikan agenda operasional, finansial, dan administrasi yang mendukung kegiatan bisnis.
- f) *finance and Accounting Director*  
Mengelola fungsi akuntansi dalam memproses data dan informasi keuangan untuk menghasilkan laporan keuangan perusahaan dan laporan lainnya sesuai kebutuhan manajemen secara akurat dan tepat waktu.
- g) *Marketing Director*  
Bertugas dalam perencanaan, pengembangan, pelaksanaan dan pengendalian pemasaran produk *stainless steal* dan atau jasa lain yang signifikan serta kemungkinan diversifikasi produk atau jasa untuk meningkatkan kinerja perusahaan.
- h) *Engineer Director*  
Menjadi koordinator untuk divisi engineering atau maintenance. Membuat strategi dan target produksi. Bekerja sama dengan rekan kerja, baik atasan, bawahan, maupun divisi lain demi mencapai target produksi.
- i) *Plant Division*  
Bertugas menangani seluruh administrasi karyawan, baik karyawan pabrik maupun karyawan kantor PT Logam Bima.
- j) *Finance and Accounting Division*  
Mengelola arus keluar dan masuk keuangan. Kemudian *Accounting* bertugas mengolah data aktivitas keuangan tersebut dan menyajikannya ke dalam laporan keuangan.
- k) *HRD & GA Divison*  
HRD mempunyai tugas untuk melakukan proses recruitment, promosi, rotasi dan demosi sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan GA merupakan divisi pendukung untuk mengurus segala fasilitas yang diperlukan oleh perusahaan di semua departemen.

## 1.2 Latar Belakang Penelitian

Saat ini, kondisi perekonomian berada pada kondisi fluktuatif dalam memenuhi kompetensi internasional. Meski begitu perusahaan perlu menghadapi tantangan supaya bisa berkompetisi di lingkungan bisnisnya. Sumber daya manusia merupakan elemen penting dan berperan aktif supaya bisnis maupun perusahaan berjalan dengan baik sehingga perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki keterampilan serta berorientasi pada masa depan dan proaktif terhadap kesuksesan untuk memenuhi tujuan bisnis perusahaan dan organisasi.

Kinerja merupakan suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh seseorang atau kelompok sesuai dengan tugas dan fungsinya. Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Menurut Kasmir (2019:86-87) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan, kepribadian, minat kerja, kejelasan dan penerimaan seorang karyawan, tingkat motivasi kerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja.

Kinerja PT Logam Bima dinilai konsisten dan terus berupaya mencapai tujuan perusahaan dengan didukung oleh tim PT Logam Bima. Adapun kegiatan produksi dan penjualan yang dilakukan PT Logam Bima antara lain sebagai berikut:

TABEL 1.1

### PRODUKSI DAN PENJUALAN *STAINLESS STEEL* PT LOGAM BIMA

No	Bulan	Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022	
		Produksi	Penjualan	Produksi	Penjualan	Produksi	Penjualan
1	Januari			20.000	18.000	10.000	90.000
2	Februari			14.000	16.000	17.000	15.000
3	Maret			15.000	12.000	19.000	13.000
4	April			12.000	15.000	13.000	11.000
5	Mei			6.000	5.000	13.000	11.000
6	Juni			13.000	10.000	14.000	11.000
7	Juli			17.000	13.000	7.000	6.000
8	Agustus	7.000	6.000	-	-	17.000	11.000
9	September	14.000	15.000	-	-	-	-

10	Oktober	17.000	12.000	12.000	11.000	12.000	9.000
11	November	8.000	6.000	14.000	13.000	-	-
12	Desember	16.000	17.000	14.000	7.000	-	-
Total		62.000	56.000	137.000	120.000	122.000	96.000

*Sumber:* Data Internal Perusahaan (2024)

Tabel produksi di atas menunjukkan produksi *stainless steal* selama 3 tahun atau 29 bulan dimulai dari bulan Agustus tahun 2020 sampai dengan bulan Desember tahun 2022 PT Logam Bima mengalami fluktuasi dalam menghasilkan produknya. Pada bulan Agustus dan September tahun 2021 perusahaan tidak beroperasi atau tidak menghasilkan produk dikarenakan Pandemi Covid-19, demikian juga pada bulan November dan Desember tahun 2022 menyebarnya lagi penyakit Covid-19 sehingga PT Logam Bima tidak beroperasi atau tidak menghasilkan produk. Hal ini disebabkan pemerintah menerapkan aturan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB), guna mencegah penyebaran virus Covid-19 di tempat kerja. Hal tersebut mempengaruhi pertumbuhan ekonomi serta menurunnya permintaan atas barang/jasa dari pasar domestik maupun global, akan tetapi setiap 2 minggu sekali para karyawan tetap melakukan kegiatan produksi secara bergantian walaupun tidak bisa dipungkiri dan berdampak pada penurunan penjualan yang signifikan.

Bisa dilihat Pada Tabel 1.1 diatas pada tahun 2020 hingga tahun 2022 terdapat sisa penjualan ( sisa produksi yang tidak terjual). Sehingga perusahaan dapat memenuhi permintaan pelanggan tanpa menambah produksi atau menimbulkan kekurangan stok.

Dari Tabel 1.1, menunjukkan bahwa menurunnya kinerja karyawan karena penjualan tidak memenuhi target. Hal ini mengakibatkan perusahaan mengurangi sumber daya manusia saat memasuki masa Covid-19 dan menyebabkan produktivitas perusahaan menurun dan merugi. Maka dari itu perusahaan perlu menetapkan aspek- aspek kinerja seperti disiplin kerja, pelatihan kerja dan meningkatkan kenyamanan bekerja sehingga karyawan tersebut akan tertarik untuk memberikan kemampuan yang sangat dibutuhkan oleh setiap divisi. Rivai (2011: 14) menyatakan kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas, dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada PT Logam Bima, peneliti melakukan wawancara dengan pihak PT Logam Bima yaitu Bapak Wisnu selaku Manajer di PT Logam Bima untuk mengumpulkan informasi mengenai kinerja karyawan dan *reward* yang dapat dilihat pada Tabel 1.2 sebagai berikut:

TABEL 1.2  
HASIL WAWANCARA MANAJER TENTANG  
KINEJA KARYAWAN DAN *REWARD* PT LOGAM BIMA

Pertanyaan	Jawaban
1. Mengenai kinerja karyawan, standar apa yang ditetapkan PT Logam Bima terhadap kinerja karyawannya?	Dilihat dari segi pendidikan minimal harus lulusan dari SMK tujuannya supaya mengenal faktor bahaya terutama untuk bagian mesin, dan untuk bagian operator lebih mengutamakan pengalaman. Jika lulusan SMA ada masa percobaan untuk mengukur sejauh mana mengenali mesin dan sejauh mana bisa mengenali adanya bahaya. Apabila pada masa percobaan dinilai baik maka perusahaan akan melakukan kontrak kerja. Pada dasarnya perusahaan lebih mengutamakan pengalaman dan mampu memahaminya dan mengenali kemampuan operasional mesin tersebut.
2. Apakah PT Logam Bima menerapkan <i>reward</i> dan <i>punishment</i> untuk karyawan?	PT Logam Bima menerapkan <i>reward</i> bagi karyawan yang menaati peraturan, disiplin dalam bekerja, berkontribusi dalam meningkatkan kualitas maupun kuantitas produksi dan memberi <i>punishment</i> kepada karyawan yang melanggar aturan berupa surat peringatan atau berupa verbal tetapi tidak sampai dikeluarkan dari perusahaan. Ada kemungkinan dikeluarkan dari perusahaan jika karyawan tersebut melakukan kesalahan fatal

	seperti sengaja mencelakakan rekan kerja dan sengaja merusak fasilitas yang diberikan oleh kantor.
--	--

*Sumber:* Olahan data dari penulis (2024)

Berikut adalah hasil pra survey yang dilakukan peneliti terhadap 15 karyawan di PT Logam Bima:

**TABEL 1.3**  
**HASIL PRA KUESIONER KINERJA KARYAWAN**  
**PT LOGAM BIMA**

Kinerja Karyawan							
No	Pertanyaan	Jawaban Responden					Total Skor
		SS	S	N	TS	STS	
1	Apakah karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan mutu yang ditetapkan perusahaan?	0	15	0	0	0	100%
		0%	100%	0%	0%	0%	
2	Apakah karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan rapi dan teliti?	0	15	0	0	0	100%
		0%	100%	0%	0%	0%	
3	Apakah karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang telah di tentukan oleh perusahaan?	0	15	0	0	0	100%
		0%	100%	0%	0%	0%	
4	Apakah karyawan sering menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang dibebankan oleh perusahaan?	0	15	0	0	0	100%
		0%	100%	0%	0%	0%	
5	Apakah karyawan selalu berkomunikasi dan berinteraksi dengan atasan atau sesama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan?	0	15	0	0	0	100%
		0%	100%	0%	0%	0%	
6	Apakah karyawan memiliki inisiatif dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan atasan?	0	15	0	0	0	100%
		0%	100%	0%	0%	0%	

*Sumber:* Data Olahan Penulis (2024)

Kinerja merupakan pekerjaan suatu kelompok atau dalam sebuah organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan kekuasaan masing-masing, namun saling bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang tidak melanggar moral, hukum, ataupun etika. Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Dari Tabel 1.3 di atas, hasil pra kuesioner yang telah disebar kepada 15 responden terhadap karyawan PT Logam Bima mengenai kinerja karyawan menunjukkan bahwa kondisi kinerja karyawan di PT Logam Bima termasuk sangat baik, persentase tinggi ditunjukkan oleh semua pertanyaan karena karyawan merasa sanggup untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan mutu yang ditetapkan oleh perusahaan.

Para karyawan juga mampu menyelesaikan pekerjaan dengan rapih dan teliti sesuai dengan jumlah atau melebihi target yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan juga selalu berkomunikasi dan berinteraksi dengan atasan maupun anggota tim tujuannya agar terhindar dari miskomunikasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Seluruh karyawan yang telah dijadikan sampel pra kesioner mempunyai isiatif tinggi dalam mengerjakan tugas tanpa harus menunggu perintah atau arahan dari atasannya. Jika kinerja karyawan baik sehingga tujuan dan target yang ingin dicapai oleh perusahaan akan lebih mudah terlaksana. Sebaliknya jika kinerja karyawan buruk maka tujuan dan target yang ingin dicapai oleh perusahaan tidak akan mudah terwujud.

Peneliti juga melakukan pra kesioner oleh 15 karyawan terkait variabel *reward* yang diterapkan oleh PT Logam Bima. Hasil dari pra kuesioner ini memberikan pemahaman tentang kinerja karyawan dan pentingnya perusahaan dalam menjalankan *reward*. Tabel 1.4 akan memperlihatkan tentang reward yang diterapkan oleh PT Logam Bima guna melihat peristiwa lebih jelas yang terjadi di lapangan sebenarnya. Berikut adalah hasil pra survey yang dilakukan kepada 15 karyawan sebagai berikut:

**TABEL 1.4**  
**HASIL PRA KUESIONER REWARD**  
**PT LOGAM BIMA**

Reward							
No	Pertanyaan	Jawaban Responden					Total Skor
		SS	S	N	TS	STS	
1	Pimpinan memberikan pujian jika saya membuktikan hasil kerja yang memuaskan?	0	15	0	0	0	100%
		0%	100%	0%	0%	0%	
2	Apakah pendapat anda selalu dihargai oleh atasan dan rekan kerja?	0	15	0	0	0	100%
		0%	100%	0%	0%	0%	



3	Apakah perusahaan memberikan asuransi kepada karyawan?	0 0%	15 100%	0 0%	0 0%	0 0%	100%
4	Apakah karyawan diberikan pelatihan/diklat untuk mengembangkan karirnya?	0 0%	9 60%	6 40%	0 0%	0 0%	100%
		0 0%	9 60%	6 40%	0 0%	0 0%	
5	Apakah karyawan diberi kesempatan untuk promosi?	0 0%	9 60%	6 40%	0 0%	0 0%	100%
		0 0%	9 60%	6 40%	0 0%	0 0%	
6	Apakah perusahaan memberikan gaji sesuai dengan UMP/UMR?	7 46,7%	8 53,3%	0 0%	0 0%	0 0%	100%
		7 46,7%	8 53,3%	0 0%	0 0%	0 0%	

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner (2024)

Reward merupakan bentuk apresiasi yang diberikan oleh perusahaan mengenai kinerja karyawan atau seseorang maupun kelompok karena telah melakukan pekerjaan sesuai dengan standar atau peraturan yang diberikan oleh perusahaan. Reward juga digunakan sebagai metode untuk memotivasi para karyawan dalam meningkatkan prestasi dan keberhasilan suatu perusahaan.

*Reward* juga diberikan kepada karyawan tertentu yang terlihat menonjol dan memiliki kinerja yang baik dan akan diberikan apresiasi berupa premi/bonus, tetapi jika karyawan tersebut ternyata kinerjanya turun maka hak tersebut tidak akan diberikan atau dicabut karena kebijaksanaan yang diberikan oleh perusahaan.

Dari Tabel 1.4, dapat diketahui bahwa seluruh responden menunjukkan sistem reward di PT Logam Bima terbilang cukup baik, Namun masih ada karyawan yang merasa pelatihan atau pengembangan karir yang diadakan oleh perusahaan kurang maksimal sehingga dapat menurunkan produktivitas dan perkembangan perusahaan tersebut. Para karyawan juga merasa kesempatan promosi di PT Logam Bima kurang diperhatikan dan menyebabkan kinerja terhadap karyawan menurun, tingkat absensi atau ketidakhadiran yang tinggi tanpa pemberitahuan, dan menurunnya motivasi kerja bagi karyawan yang mendekati pensiun.

Untuk menambah keyakinan dari hasil observasi yang dilakukan peneliti juga melakukan pra kuesioner yang diisi oleh 15 responden berkaitan dengan variabel kepemimpinan di PT Logam Bima. Berdasarkan hal tersebut, untuk melihat kepemimpinan di PT Logam Bima pada Tabel 1.5, sebagai berikut:

**TABEL 1.5**  
**HASIL PRA KUESIONER KEPEMIMPINAN**  
**PT LOGAM BIMA**

Kepemimpinan							
No	Pertanyaan	Jawaban Responden					Total Skor
		SS	S	N	TS	STS	
1	Apakah pemimpin anda dapat membuat rencana dengan baik?	0	15	0	0	0	100%
		0%	100%	0%	0%	0%	
2	Apakah pemimpin anda dapat mengatur dan mengarahkan anda dalam melaksanakan tugas?	0	15	0	0	0	100%
		0%	100%	0%	0%	0%	
3	Apakah pemimpin anda mampu mengatasi tekanan dalam pekerjaan?	0	15	0	0	0	100%
		0%	100%	0%	0%	0%	
4	Apakah pemimpin anda mampu meningkatkan semangat kerja karyawan?	0	15	0	0	0	100%
		0%	100%	0%	0%	0%	
5	Apakah pemimpin anda mampu bertindak lebih cepat dalam merespon perubahan yang terjadi?	0	15	0	0	0	100%
		0%	100%	0%	0%	0%	
6	Apakah pemimpin anda dapat menjelaskan tugas dan rencana dengan baik?	0	15	0	0	0	100%
		0%	100%	0%	0%	0%	

*Sumber:* Hasil Olah Data Kuesioner ( 2024)

Kepemimpinan merupakan konsep penting yang mendorong pemimpin dan calon pemimpin dalam mengetahui dan memajukan gaya kepemimpinan yang efektif. Menurut Hasibuan (2010 : 170) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun Kepemimpinan Pancasila ialah 9 Kepemimpinan yang memiliki jiwa Pancasila, yang memiliki wibawa dan daya untuk membawa serta dan memimpin masyarakat lingkungannya ke dalam kesadaran kehidupan kemasyarakatan dan kenegaraan berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Berdasarkan hasil pra-kuesioner mengenai Kepemimpinan pada 15 orang responden pada Tabel 1.5, dapat dilihat bahwa para karyawan PT Logam Bima sependapat bahwa kepemimpinan mereka terbilang sangat baik. Dikarenakan dapat membuat rencana dengan baik, pemimpin dapat mengatur dan mengarahkan bawahan dalam melaksanakan tugas yang

diberikan, mampu mengatasi tekanan dalam pekerjaan, mampu meningkatkan semangat kerja karyawan supaya tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat dan lebih cepat, mampu bertindak lebih cepat dalam merespon perubahan yang terjadi, dan mampu menjelaskan tugas dan rencana dengan baik.

Pemimpin yang baik harus mempunyai kesabaran, kredibilitas, solidaritas tinggi, dan rasa hormat. Para pemimpin juga perlu mempunyai kemahiran dalam mengambil keputusan dan memahami bagaimana berkomunikasi secara efektif. Maka dari itu pemimpin harus benar-benar sanggup melaksanakan fungsinya sebagai seorang pemimpin.

### **1.3 Identifikasi Penelitian**

Berlandaskan pada latar belakang yang sudah dijelaskan di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- a. Bagaimana *Reward* Karyawan di PT Logam Bima Bandung?
- b. Bagaimana Kepemimpinan di PT Logam Bima Bandung?
- c. Bagaimana Kinerja Karyawan di PT Logam Bima Bandung?
- d. Bagaimana pengaruh *Reward* dan Kepemimpinan secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT Logam Bima Bnadung?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui *Reward* di PT Logam Bima Bandung.
- b. Untuk mengetahui Kepemimpinan di PT Logam Bima Bandung.
- c. Untuk mengetahui Kinerja Karyawan di PT Logam Bima Bandung.
- d. Untuk mengetahui pengaruh *Reward* dan Kepemimpinan secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT Logam Bima Bandung.

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Dalam penulisan penelitian ini terdapat tahapan sebagai berikut:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Berisikan profil perusahaan, visi misi perusahaan, latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, waktu dan periode penelitian, dan sistematika penelitian.

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA,**

bab ini berhubungan dengan teori-teori yang menjadi acuan dalam penelitian ini.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang variable penelitian dan definisi operasional, menentukan posisi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data serta analisis data.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berisikan tentang deskripsi objek penelitian serta hasil analisis data.

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

Pada bab ini berisi kesimpulan dari seluruh penelitian serta saran yang didasarkan dengan hasil.