

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan teknologi di era modern saat ini tidak dapat dipungkiri lagi bahwa memberikan dampak yang besar terhadap kemudahan dan kelancaran dalam mengirim suatu informasi dan pengolahan data di banyak bidang, salah satunya di bidang manajemen sumber daya manusia. Perkembangan teknologi merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk mendukung kualitas sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah seni mengelola hubungan dan peran tenaga kerja dengan cara yang dapat membantu organisasi atau perusahaan, karyawan, dan masyarakat mencapai tujuan mereka.

Setiap perusahaan biasanya memiliki tujuan yang harus dicapai dalam mengambil keuntungan dan berusaha mempertahankan kemampuan perusahaan untuk bertahan dalam jangka panjang. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan setiap aspek yang penting bagi keberlangsungan bisnis/perusahaan. Sumber daya manusia adalah komponen yang sangat penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan.

Sumber daya manusia adalah pendekatan strategis untuk mengatur keterampilan, motivasi, pengembangan, dan pengorganisasian sumber daya. Sumber daya manusia juga dapat didefinisikan sebagai satu-satunya sumber daya yang memiliki semua kemampuan, keterampilan, pengetahuan, perasaan, keinginan, akal, dorongan, kekuatan, dan karya. Sedangkan, menurut (Sunnyoto,

2015) Sumber daya manusia adalah kemampuan manusiawi yang melekat pada seseorang yang mencakup kemampuan fisik dan non-fisik.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik instansi maupun perusahaan. Sumber daya manusia adalah bagian penting dari kesuksesan sebuah bisnis. Sumber daya manusia adalah kekuatan yang berasal dari potensi manusia yang ada dalam suatu perusahaan atau organisasi. Mereka adalah modal dasar bagi perusahaan atau organisasi untuk melakukan aktivitas dalam mencapai tujuannya.

Dengan mengetahui betapa pentingnya sumber daya manusia untuk kelangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan, sudah sewajarnya bagi pemilik bisnis untuk melihat sumber daya manusia sebagai mitra kerja, bukan hanya aset. Sebagai mitra dalam bisnis, perusahaan harus bersikap adil terhadap apa yang telah diberikan sumber daya manusia kepada perusahaan. Karena setiap karyawan berhak untuk dihargai dan diperlakukan secara adil oleh pemimpinnya sebagai imbalan atas upaya mereka untuk meningkatkan moral.

Berkaitan dengan itu, sumber daya manusia sangat menentukan daya saing suatu perusahaan, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik. Agar perusahaan berjalan dengan baik, perusahaan harus memadukan sumber daya manusia dan keahlian mereka dengan benar untuk mendapatkan hasil sumber daya manusia yang maksimal.

Karena peran manusia sangat penting dalam organisasi, maka kerjasama yang baik diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Meski tanpa adanya

manusia beragam faktor yang diperlukan telah tersedia, organisasi tidak berjalan sesuai rencana. Karena manusia bertanggung jawab untuk menggerakkan dan menentukan jalan organisasi. Manusia selalu memainkan peran aktif dan dominan dalam suatu organisasi, karena peran manusia sebagai perencana, operator, dan faktor-faktor yang menentukan terwujudnya organisasi. Jadi manajemen sumber daya manusia, perlu memberikan arahan yang baik atau positif untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan perusahaan tidak akan terealisasi tanpa peran aktif manusia, meskipun perusahaan memiliki alat canggih.

Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yaitu dengan meningkatkan kinerja karyawannya. Banyak faktor yang mempengaruhi kemajuan perusahaan, salah satunya kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah prestasi yang dicapai secara efisien dan efektif oleh individu atau kelompok berdasarkan wewenang dan tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan organisasi. Kinerja karyawan merupakan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas untuk mencapai keberhasilan dalam bekerja.

PT. Inkote Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur penjualan cat dan tinta. PT. Inkote Indonesia memproduksi berbagai produk seperti *metal coatings* (lapisan logam), *industrial finishes* (selesai industri), *coil coatings*, *wood coatings* (lapisan kayu), *rotogravure inks* (tinta rotogravure), *WB flexo inks* (tinta WB flexo), dan *screen inks* (tinta layar). Proses produksi yang dilakukan oleh PT. Inkote Indonesia meliputi proses penimbangan, pencampuran, penghalusan, *quality control*, dan pengemasan. PT. Inkote Indonesia membangun suasana kerja sesuai dengan hubungan industrial yang baik, terdapat sumbang

saran, melakukan kegiatan gathering, mengadakan kegiatan keagamaan, serta menciptakan kondisi kerja yang kondusif. Meskipun proses produksi yang dilakukan menggunakan bahan baku yang mengandung zat berbahaya yaitu B3 (Bahan Berbahaya dan Beracun), namun PT. Inkote Indonesia telah menerapkan sistem manajemen K3 ISO 45001:2018 serta telah bersertifikat untuk mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja guna tercipta lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan efisien untuk mendorong produktivitas kinerja karyawan, sebab agar dapat menghasilkan produk yang berkualitas dengan kuantitas yang mampu memenuhi kebutuhan pasar, diperlukan sumber daya manusia dengan kinerja yang baik.

Beberapa cara untuk mengetahui kinerja karyawan adalah dengan mengetahui kuantitas yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan, serta penggunaan waktu dalam kerja yaitu tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Heriyandi selaku Manajer HRD & GA, sejak Pandemi Covid-19, kinerja karyawan PT. Inkote Indonesia mengalami penurunan dan berangsur membaik setelah meredanya kasus Covid-19 meskipun belum stabil. Hal tersebut didukung oleh data indeks produktivitas karyawan bahwa pada awal tahun 2022 yaitu bulan Februari dimana kasus Covid-19 mulai mereda, terjadi kenaikan produktivitas karyawan PT. Inkote Indonesia dibandingkan dengan bulan Januari, namun kenaikan itu tidak stabil karena beberapa bulan setelahnya seperti Juni, Juli, dan Agustus, produktivitas karyawan kembali rendah. Produktivitas kerja yang rendah menunjukkan bahwa pekerjaan tidak terlaksana secara efektif dan efisien menunjukkan adanya masalah pada kinerja karyawan. Sedangkan, kinerja

karyawan sangat penting bagi perkembangan bisnis dan tercapainya tujuan perusahaan.

Tabel 1.1 Indeks Produktivitas Karyawan PT. Inkote Indonesia Tahun 2022

	TAHUN 2022											
	JAN	PEB	MAR	APR	MEI	JUN	JUL	AGT	SEPT	OKT	NOP	DES
HASIL PRODUKSI (Ton)	957	1.118	1.139	1.173	1.047	952	998	986	1.132	1.106	1.175	1.155
TOTAL JAM KERJA	93.912	80.352	98.736	85.576	67.320	94.584	94.584	98.384	96.272	90.888	94.336	94.688
INDEKS	1,02	1,39	1,15	1,37	1,56	1,01	1,06	1,00	1,18	1,22	1,25	1,22

Masalah pada kinerja karyawan juga sangat jelas terlihat dari tingkat ketidakhadiran atau tingkat absensi karyawan pada tahun 2022, penyebabnya adalah masih banyaknya karyawan yang izin, sakit, hingga alpha. Absensi adalah ketika seorang karyawan tidak hadir sesuai jadwal kerja yang sudah ditetapkan. Dalam hal ini, karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan mereka, yang berarti mereka harus menyelesaikan tugas hingga mencapai hasil yang memuaskan. Adanya karyawan yang tidak masuk kerja akan menyebabkan perusahaan harus mencari karyawan lain untuk menjalankan pekerjaan karyawan yang tidak hadir, hal tersebut dapat menurunkan kinerja perusahaan.

Tabel 1.2 Long Time (Absensi Karyawan)

	TAHUN 2022											
	JAN	PEB	MAR	APR	MEI	JUN	JUL	AGT	SEPT	OKT	NOP	DES
TOTAL JAM KERJA	93.912	80.352	98.736	85.576	67.320	94.584	94.584	98.384	96.272	90.888	94.336	94.688
CUTI	2.440	2.432	2.248	1.728	2.480	2.224	1.912	1.512	1.776	1.744	1.728	1.784
SAKIT	736	944	600	488	392	656	656	776	1.024	1.168	904	680
IZIN	128	72	72	64	80	112	48	160	152	216	96	120
ALPHA	24	0	0	64	8	32	56	88	96	48	88	80
Total Lost Time	3.328	3.448	2.920	2.344	2.960	3.024	2.672	2.536	3.048	3.176	2.816	2.664
%	3,54%	4,29%	2,96%	2,74%	4,40%	3,20%	2,83%	2,58%	3,17%	3,49%	2,99%	2,81%

Untuk mengoptimalkan sumber daya manusia (SDM) sebuah organisasi, penting untuk mempertimbangkan aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu contohnya adalah fasilitas kerja yang mendukung agar aktivitas perusahaan dapat mencapai tujuan. Dengan adanya fasilitas yang membuat karyawan merasa nyaman dan senang menggunakannya, kinerja karyawan akan meningkat.

Fasilitas kerja sangat penting untuk memastikan bahwa karyawan dapat melakukan pekerjaan mereka dengan mudah. Dukungan fasilitas kerja yang berupa teknologi yang baik akan dapat mempermudah dan mempercepat pekerjaan. Sebuah perusahaan akan memiliki proses kerja yang lancar jika fasilitas kerja yang disediakan seperti ruang kerja yang memadai, kondisi yang layak pakai dan terpelihara dengan baik. Fasilitas kerja yang tersedia harus dapat diakses dan karyawan menggunakannya dengan benar dalam melakukan pekerjaannya untuk mencapai kinerja yang baik. Kurangnya fasilitas kerja yang memadai adalah masalah yang sering muncul. Kondisi fasilitas kerja yang kurang mendukung untuk melakukan pekerjaan akan berdampak pada rendahnya produktivitas kerja dan kinerja karyawan. Rendahnya kinerja karyawan akan berdampak pada mutu produk yang dihasilkan perusahaan. (Moenir, 2016) menyebutkan bahwa fasilitas kerja dibagi menjadi tiga yaitu fasilitas alat kerja, fasilitas perlengkapan kerja, dan fasilitas sosial.

Tabel 1.3 Fasilitas PT. Inkote Indonesia (Unit) Tahun 2021 - 2022

Jenis Fasilitas	Nama Fasilitas	Jumlah Unit (Tahun 2021)	Jumlah Unit (Tahun 2022)
Alat Kerja	Mesin Produksi :		
	- Mesin Grinder	34 Unit	34 Unit
	- Mesin Mixer	98 Unit	99 Unit
	- Mesin Packaging	11 Unit	11 Unit
	- Mesin Dispenser	1 Unit	1 Unit
	- Overhead Crane	12 Unit	12 Unit
Pelengkapan Kerja	- Komputer	34 Unit	37 Unit
	- TV LED	6 Unit	6 Unit
	- Telp	108 Unit	108 Unit
	- Meja	112 Unit	114 Unit
	- Kursi	112 Unit	114 Unit
Fasilitas Sosial	- Kamar Mandi	12 Unit	12 Unit
	- Kantin	1 Unit	1 Unit
	- Musholla	1 Unit	1 Unit
	- Klinik	1 Unit	1 Unit
	- Tempat Parkir	4 Unit	4 Unit
	- Tempat Sampah	55 Unit	59 Unit

Tabel 1.3 diatas menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja di PT. Inkote Indonesia sudah cukup baik. Namun berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan, didapatkan fenomena di PT. Inkote Indonesia berupa fasilitas sosial. Fasilitas sosial yaitu fasilitas yang dapat digunakan oleh karyawan dan berfungsi sosial berupa sarana ibadah masih kurang memadai untuk digunakan, serta masakan yang disediakan oleh kantin kurang berkualitas. Fasilitas kerja yang kurang baik

dapat menyebabkan ketidakpuasan karyawan, kondisi tersebut dapat menimbulkan kurangnya motivasi dalam diri karyawan dan akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Hal itu karena aktivitas karyawan tidak hanya terbatas pada pekerjaan saja, melainkan juga aktivitas sosial seperti makan siang dan ibadah. Fasilitas sosial yang baik akan memberikan suasana kerja yang lebih seimbang baik fisik maupun psikologis. Rasa jenuh dan stres pada karyawan secara tidak langsung akan berkurang dengan pemenuhan kebutuhan sosial yang baik seperti tempat beribadah yang nyaman dan mendapatkan makan siang yang berkualitas sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik dan menggunakan segenap kemampuan secara maksimal untuk menghasilkan pekerjaan yang optimal. Penelitian (Nurhadian, 2019) menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi sangat penting bagi banyak perusahaan untuk mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut pendapat lain, kompensasi adalah imbalan atas pengorbanan yang telah dilakukan, seperti tenaga, waktu, dan pikiran.

Menurut (Mondy, R. Wayne dan Noe, 2019) Kompensasi terdiri dari dua kategori: kompensasi finansial dan non-finansial. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Gaji, upah, bonus, dan komisi adalah kompensasi finansial langsung. Namun, kompensasi finansial tidak langsung juga dikenal sebagai tunjangan. Ini mencakup semua imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi langsung. Namun, kompensasi non-finansial terdiri

dari kepuasan yang diterima baik dari pekerjaan itu sendiri, seperti tanggung jawab, peluang pengakuan, peluang promosi, atau lingkungan kerja, seperti rekan kerja yang menyenangkan, kebijakan yang sehat, kafe, pertukaran pekerjaan, minggu kerja yang dipadatkan, dan waktu luang. Oleh karena itu, kompensasi tidak hanya berkaitan dengan keuntungan moneter (ekstrinsik), tetapi juga dengan tujuan dan keuntungan intrinsik organisasi, seperti pengakuan dan peluang promosi.

Tabel 1.4 Daftar Gaji Karyawan PT. Inkote Indonesia Tahun 2023

Posisi/Bagian	Besaran Gaji yang Diterima
Operator Produksi	Rp 5.500.000,-
Quality Control	Rp 6.500.000,-
Supervisor Produksi	Rp 9.000.000,-
Manajer Produksi	Rp 15.000.000,-

Tabel 1.4 menunjukkan besarnya gaji yang diterima karyawan PT. Inkote Indonesia berdasarkan pada posisi atau bagiannya. Namun berdasarkan informasi dari salah seorang karyawan di PT. Inkote Indonesia, diketahui masih adanya karyawan yang belum merasa puas dengan pemberian gaji atau upah tersebut. Khususnya karyawan pada posisi atau bagian operator produksi dan quality control. Beberapa karyawan merasa gaji atau upah yang mereka terima belum dapat menjamin kebutuhan hidup sehari-hari mereka. Karyawan mengharapkan perusahaan mampu memberikan gaji atau upah lebih baik.

Tabel 1.5 Tunjangan Karyawan PT. Inkote Indonesia Periode 2022 - 2024

Jenis Tunjangan	Keterangan
Tunjangan Kesejahteraan	Tunjangan kesejahteraan adalah tunjangan yang diberikan kepada karyawan berdasarkan masa kerja dan penilaian kinerja.
Tunjangan Transport	Tunjangan transport diberikan kepada seluruh karyawan golongan A, B, dan C, dan diperhitungkan atas jumlah hari masuk kerjanya. Besarnya tunjangan transport tersebut ditetapkan berdasarkan keputusan Pemimpin Perusahaan.
Tunjangan Makan	Perusahaan menyediakan makan untuk karyawan yang masuk kerja setelah bekerja minimum 4 (empat) jam kerja, dan bagi karyawan yang berdinas luar diberikan tunjangan uang makan. Besarnya uang makan tersebut ditetapkan berdasarkan Pimpinan Perusahaan. Karyawan yang bekerja pada shift malam, diberikan tunjangan shift sebesar 1 kali uang makan dan snack berupa roti.
Tunjangan Hari Raya (THR)	Perusahaan memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) kepada seluruh karyawannya tiap tahun sekali sesuai Permenaker RI No. 6 Tahun 2016, dengan ketentuan sebagai berikut: <ul style="list-style-type: none"> - Untuk karyawan yang mempunyai masa kerja 1 tahun atau lebih diberikan 1 bulan upah. - Untuk karyawan yang mempunyai masa kerja 1 bulan atau lebih dan di bawah 1 tahun, diberikan secara proporsional.
Tunjangan Kematian	Perusahaan akan memberikan Tunjangan Kematian kepada keluarga karyawan apabila karyawan meninggal dunia atau kepada karyawan apabila anggota keluarganya meninggal dunia. Besarnya tunjangan kematian untuk (Suami / isteri / anak yang sah) sebesar Rp 1.500.000 dan untuk (Ayah / Ibu Kandung / Mertua) sebesar Rp 1.300.000.
Tunjangan Pernikahan	Perusahaan memberikan tunjangan pernikahan kepada karyawan yang menikah pertama atau kedua apabila isteri / suami pertamanya meninggal dunia / cerai secara legal. Besarnya tunjangan pernikahan tersebut untuk karyawan golongan A&B sebesar Rp 1.000.000, untuk karyawan golongan C sebesar Rp 1.250.000, dan untuk karyawan golongan Staff sebesar Rp 1.500.000.
Tunjangan Khitan / Baptis / Potong Gigi	Perusahaan memberikan tunjangan Khitan / Baptis / Potong Gigi kepada karyawan yang melakukan khitan / baptis / potong gigi untuk anak kandungnya sampai anak ke 3. Besarnya tunjangan khitan / baptis / potong gigi tersebut sebesar Rp 1.000.000.
Bonus	Perusahaan memberikan bonus tahunan kepada karyawan. Besarnya pemberian bonus tersebut sesuai kebijakan perusahaan, maka jumlah dan waktu pemberiannya ditetapkan oleh perusahaan.
Tunjangan Ketenagakerjaan	Setiap karyawan mendapatkan fasilitas BPJS Ketenagakerjaan.
Tunjangan Kesehatan	Setiap karyawan mendapatkan fasilitas BPJS Kesehatan.

Tabel 1.5 menunjukkan tunjangan yang diberikan PT. Inkote Indonesia kepada karyawan sesuai dengan kebijakan dari perusahaan itu sendiri.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Heriyandi selaku Manajer HRD & GA, fenomena di PT. Inkote Indonesia yang penulis temukan adalah dalam memberikan kompensasi karyawan PT. Inkote Indonesia, didasarkan pada masa kerja dan penilaian kinerja. PT. Inkote Indonesia juga memberikan bonus berupa bonus akhir tahun, *reward* bagi karyawan yang memberikan saran terbaik bagi perusahaan, dan bonus masa kerja. Namun untuk melakukan pekerjaan dengan risiko yang terbilang tinggi karena penggunaan bahan baku yang mengandung zat berbahaya dan beracun, serta penggunaan mesin-mesin produksi, perusahaan hanya memberikan jaminan sosial berupa BPJS dimana seharusnya perusahaan juga memberikan jaminan asuransi seperti asuransi kesehatan ataupun asuransi jiwa. Walaupun BPJS yang diberikan sudah lengkap, namun nilai manfaat BPJS terbatas. Sebab meskipun hampir semua penyakit dapat ditanggung oleh BPJS, namun proses berobat menggunakan BPJS hanya dapat dilakukan di fasilitas kesehatan (faskes) dimana karyawan tersebut terdaftar. Apabila diperlukan berobat ke dokter spesialis, karyawan harus meminta rujukan dari dokter umum di faskes terlebih dahulu. Sedangkan dengan adanya asuransi, para karyawan akan terbantu karena penggunaannya lebih fleksibel dapat digunakan kapan saja. Karyawan akan mendapatkan manfaat dua kali lipat dari asuransi dan sepenuhnya terlindungi dari berbagai risiko. Semakin lengkapnya kompensasi yang diterima oleh karyawan menunjukkan bahwa tingkat kepedulian perusahaan terhadap karyawan cukup tinggi, sehingga karyawan akan memiliki sikap loyal terhadap perusahaan dan

memiliki kinerja yang baik. Hasil penelitian (Hardina & Vikaliana, 2020) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Mora Telematika Indonesia.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas diketahui bahwa fasilitas kerja dan kompensasi merupakan faktor yang harus lebih diperhatikan dalam mencapai kinerja karyawan yang lebih baik. Oleh karena itu penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan tersebut dengan judul penelitian **“Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Inkote Indonesia di Bekasi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dengan mempertimbangkan latar belakang di atas, rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Inkote Indonesia di Bekasi?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Inkote Indonesia di Bekasi?
3. Apakah Fasilitas Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Inkote Indonesia di Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Dengan mempertimbangkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Fasilitas Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Inkote Indonesia di Bekasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Inkote Indonesia di Bekasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh Fasilitas Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Inkote Indonesia di Bekasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini diantaranya:

1. Bagi Penulis
Diharapkan penelitian yang dilakukan oleh penulis dapat menambahkan pengetahuan dan menjadi bahan implementasi ilmu yang penulis miliki.
2. Bagi Perusahaan
Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan dan bahan pertimbangan bagi PT. Inkote Indonesia, untuk bisa lebih memperhatikan fasilitas kerja dan kompensasi guna mencapai kinerja karyawan yang optimal.
3. Bagi Universitas
Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan referensi dan ilmu pengetahuan di bidang Ekonomi dan Bisnis khususnya Manajemen

Sumber Daya Manusia terutama mengenai fasilitas kerja, kompensasi dan kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi ini terdapat sistematika penulisan. Sistematika yang digunakan untuk menulis adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang literatur yang berhubungan dengan fasilitas kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, selain itu terdapat penelitian terdahulu, kerangka konseptual, dan hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini membahas desain penelitian, tahapan penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, jenis data dan sumber data. Ini juga membahas definisi operasional variabel dan skala pengukurannya, serta metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai gambaran umum perusahaan, hasil analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini membahas tentang kesimpulan, dan implikasi manajerial.

