

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

PT. Indonesia Epson Indutry merupakan anak perusahaan dari Seiko Epson Corporation yang bergerak sebagai perusahaan penjualan dan pemasaran di Indonesia, perusahaan ini berdiri pada tahun 2000. Selaku perusahaan yang bergerak dalam industri printer, Epson sangat mengetahui pentingnya kualitas suatu produk, hal tersebut terdapat pada salah satu filosofi perusahaan yaitu memberikan kepuasan pelanggan yang berarti pelanggan tidak mentolerir kecacatan sedikitpun. Produk-produk yang diusung oleh Epson antara lain SIDM, Ink Jet Printer Laser Printer, Large Format Printer, Scanner, Projector dan sebagainya. Oleh karena itu mutu menjadi salah satu prioritas, untuk menjaga image perusahaan di mata masyarakat, oleh karena itu Epson membuat Departement pengawasan kualitasnya, yaitu CSQA (Customer Satisfaction Quality Assurance) terpisah dari departemem produksinya, agar mutu dapat langsung terkontrol oleh perusahaan, untuk penyimpangan-penyimpangan yang terjadi baik sebelum produk diproduksi, pada saat produksi, maupun saat produk siap diluncurkan ke pasaran.

Pada saat ini PT. Indonesia Epson Industry menerapkan sistem evaluasi kinerja menggunakan metode PDCA (*Plan, Do, Check, and Action*) dan WRD (*Working Related Deminsions*). PDCA merupakan evaluasi pekerjaan dari masing-masing karyawan dari sasaran pekerjaan yang dilakukan, sedangkan WRD merupakan output evaluasi yang dibentuk dari atasan, baik atasan langsung maupun tidak langsung yang didasari oleh loyalitas, sikap dan tingkah laku karyawan. Hasil dari penilaian akan digunakan oleh pihak manajemen untuk memutuskan kenaikan pangkat ataupun demosi bagi seorang karyawan. Proporsi penilaian bagi karyawan tingkat *junior staff* sampai dengan *senior staff* adalah 30% untuk PDCA dan 70% untuk WRD. Namun pada tahun 2008 yang lalu, PT. Indonesia Epson

Industry sudah menerapkan sistem penilaian yang berbasis *Hay System*, dimana penilaian dengan sistem tersebut bertitik tolak pada job karyawan di masing-masing area pekerjaannya. Dengan adanya evaluasi kinerja, maka diharapkan produksi meningkat dan memenuhi target Penjualan.

Rencana pencapaian produksi secara menyeluruh sebanyak 12 Juta Printer Inkjet / Tahun yang befokus pada masing-masing perspektif, kemudian selaras dengan visi dan misi perusahaan sampai *department action plan* per departemen yang terkait, yaitu departemen produksi dan departemen TI yang berfokus pada sistem infrastruktur teknologi informasi, antara lain hardware, software, people, dan networking. Secara umum PT. Indonesia Epson Industry dapat dikategorikan dalam perusahaan yang sehat, ditunjukkan dengan meningkatnya total aktiva per bulannya, adapun kinerja keuangan dari PT. Indonesia Epson Industry adalah sebagai berikut:

1.1 Tabel Kinerja Keuangan PT. Indonesia Epson Industry tahun 2020

Uraian	April	Mei	Juni	Juli	Agustus	Sept
ROA	40.54%	45.68%	50.76%	55.03%	60.18%	65.23%
Current Ratio	28.62	31.62	33.62	35.62	38.62	42.16
Operating Ratio	5.24%	5.48%	5.57%	5.78%	5.24%	6.67%
Profit Margin	3.03%	3.05%	3.03%	3.02%	2.14%	2.43%
ROI	9.02%	10.21%	11.01%	12.11%	14.01%	15.31%

Sumber : PT. Indonesia Epson Industry, tahun 2020

Kemudian data penjualan dalam midterm fiskal year 2020 rata-rata mengalami kenaikan tiap bulannya, berikut data penjualan PT. Indonesia Epson Industry. Pencapaian ROI dan rasio operasi telah mampu melampaui target yang telah ditetapkan perusahaan, namun nilai profit margin masih berada di bawah target, yaitu 2,43% yang semula ditargetkan dapat mencapai 5% per-bulannya. Peningkatan pencapaian ROI dan rasio operasi merupakan sinyal posi mempercepat pertumbuhan perusahaan.

1.2 Tabel Data Sales Midterm FY 2020 PT. Indonesia Epson Industry

Uraian	April	Mei	Juni	Juli	Agustus	Sept
Sales	78,027	87,920	92,345	103,431	105,891	120,610
Cumulative	78,027	165,947	258,292	361,723	467,614	588,224
Average	78,027	82,974	86,097	90,431	93,523	98,037

Sumber : PT. Indonesia Epson Industry, tahun 2020

Dari kondisi di atas, maka dilakukan mapping untuk mensetting inisiatif yang berupa improvement step (*to be condition*), yang nantinya bisa dijadikan acuan untuk mencapai visi dan misi PT. Indonesia Epson Industry di tahun 2020 dengan produksi 12 Juta printer / tahun.

Berdasarkan hasil observasi beberapa pabrik dan perusahaan saat ini, termasuk PT. Indonesia Epson Industry dalam perkembangannya banyak yang menggunakan peralatan dan mesin-mesin berat. Keputusan dalam menggunakan peralatan dan mesin berat yang berpengaruh pada keselamatan dan kesehatan karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjaga kinerja karyawan. Permasalahan akan semakin banyak apabila PT. Indonesia Epson Industry menggunakan mesin berat, karena itu perusahaan harus bisa menjamin penggunaan mesin-mesin dalam meningkatkan produk dan juga harus dapat menjamin keselamatan dan kesehatan dari karyawan yang mengoperasikan mesin, sebab kecelakaan maupun insiden yang tidak diinginkan dapat menyebabkan cedera, gangguan produksi akibat hilangnya jam kerja, dan menurunnya kinerja karyawan.

Maka dari itu untuk mengantisipasi adanya resiko kecelakaan serta meminimalisir angka kecelakaan manajemen perusahaan menerapkan peraturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang wajib di taati dan dipatuhi oleh semua karyawan yang bekerja di PT Epson. Agar kesalahan dalam pengoprasian mesin mesin yang digunakan atau peralatan-peralatan kerja yang digunakan dengan sebaik-baiknya agar tidak terjadi hal-hal yg di inginkan seperti kecelakaan yang dapat menyebabkan menurunnya kualitas

kerja karyawan terganggu dan kinerja karyawan pun menjadi kurang maksimal.

Pada hasil penelitian sebelumnya, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa penerapan K3 berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Samudera Perdana. Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh (Manda Dwipayani, 2018) bahwa penerapan K3 menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan dan kontrol terhadap pelaksanaan tugas dari para karyawan dan pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana mereka bekerja. Keselamatan dan kesehatan kerja juga memiliki tujuan yang lebih penting yaitu mewujudkan tenaga kerja yang sehat, selamat dan produktif sehingga dapat memiliki kinerja dan prestasi yang baik. Dari beberapa teori yang dikemukakan, jelas penerapan K3 mempengaruhi kinerja karyawan, sebab kondisi kerja yang aman, nyaman dan adanya jaminan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja karyawan akan mewujudkan karyawan yang sehat, selamat dan produktif sehingga karyawan memiliki kinerja yang baik.

Salah satu masalah dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja K3 adalah kecelakaan kerja yang berdampak pada kinerja karyawan. Berikut adalah data kecelakaan kerja atau *incident* yang terjadi pada PT. Indonesia Epson Industry. Permasalahan yang terjadi di PT. Indonesia Epson Industry adalah ada beberapa karyawan bekerja tidak memperhatikan K3 nya yaitu tidak menggunakan glove (sarung tangan) dan juga sepatu safety, yang seharusnya diperlukan untuk mencegah terjadinya tangan terkena cairan gliserin dan juga terkena bagian part tajam dari produk yg dibuat. Walaupun ini merupakan standar kerja dalam melaksanakan operasional perusahaan, tetapi hal ini dibutuhkan untuk menghindari kecelakaan saat bekerja. Dalam hal K3 ini hampir selalu diabaikan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

1.3. Tabel Kecelakaan Kerja di PT. EPSON Periode Tahun 2019-2020

No	Bulan	Terkena Part Tajam	Terkena Cairan Gliserin	Tersetrum
1.	Januari	3	7	1
2.	Februari	2	5	0
3.	Maret	4	2	0
4.	April	1	1	1
5.	Mei	2	5	2
6.	Juni	5	1	0
7.	Juli	5	1	2
8.	Agustus	0	0	0
9.	September	1	5	4
10.	Oktober	1	3	1
11.	November	0	2	3
12.	Desember	0	6	2
	Total	24	38	16

Sumber : PT. Indonesia Epsom Industry, tahun 2020

Dari tabel di atas menggambarkan tentang kecelakaan kerja pada karyawan PT. Indonesia Epsom Industry periode tahun 2019-2020 yang masih tergolong banyak. Kecelakaan ini biasanya terjadi akibat kontak dengan suatu bahan atau zat dan juga kecelakaan akibat adanya potensi bahaya yang melekat pada bagian atau produk tersebut, hal ini menyebabkan terhambatnya kinerja karyawan menjadi kurang optimal. Data tersebut diberikan agar semua karyawan dapat melakukan tindakan sesuai dengan pelatihan yang diberikan dan juga sebagai langkah perusahaan dalam memberikan pengetahuan karyawan bagaimana penerapan K3 dengan benar dan untuk menanggulangi apabila terjadi kecelakaan sehingga dapat meminimalisir adanya kecelakaan

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan kegiatan yg menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman dan terhindar dari gangguan fisik dan juga mental, melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan dan juga kontrol terhadap pelaksanaan tugas para karyawan dan pemberian bantuan sesuai aturan yang berlaku, baik dari pemerintah maupun dari perusahaan tempat mereka bekerja. Perlindungan dan pemenuhan hak atas

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah program pemeliharaan didalam perusahaan untuk menjaga dan melindungi karyawan di lingkungan kerjanya dan menentukan kemajuan perusahaan, karena jika kondisi kerja aman dan nyaman akan memaksimalkan pekerjaan para karyawannya. Apabila terjadi banyak kecelakaan akan banyak karyawan yang menderita, absensi meningkat, produksi menurun dan biaya pengobatan semakin besar. Ini semua menimbulkan kerugian bagi karyawan maupun perusahaan yang bersangkutan, karena karyawan bisa terpaksa berhenti bekerja sebab cacat dan perusahaan akan kehilangan karyawannya. Sejak karyawan masuk dan bergabung dengan perusahaan, maka keselamatan dan kesehatan kerja wajib ditanamkan pada diri karyawan. Bahkan perlu diberi hukuman bagi karyawan yang tidak memakai alat-alat pengaman saat bekerja. Sebab sistem “*reward dan punishment*” ini sangat mendukung keberhasilan untuk sikap yang peduli tentang keselamatan kerja.

Didalam Peraturan undang-undang Ketenagakerjaan Republik Indonesia No 1 tahun 1970, menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak atas perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (hukum keselamatan kerja) meletakkan prinsip-prinsip dasar pelaksanaan keselamatan kerja. Faktor pendukung keberhasilan perusahaan selain K3 antara lain adalah pelatihan kerja, kinerja karyawan dapat juga dipengaruhi oleh pelatihan kerja. Pelatihan dalam suatu perusahaan berfungsi untuk meningkatkan kemampuan teknis maupun manajerial, agar para karyawan dapat bekerja lebih efektif dan efisien sesuai dengan standar mutu yang direncanakan. Memperhatikan hal tersebut, penerapan peraturan kesehatan dan keselamatan (K3) dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan menjadi penting untuk dikaji, karena semua faktor tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam tujuannya untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Terdapat dalam Undang-Undang RI No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bahwa pelatihan kerja diselenggarakan untuk mengarahkan, membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja, guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan. Pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia

usaha, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, dan didasarkan dengan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja dan dapat dilakukan secara berkala.

Sistem Peraturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada PT. Indonesia Epson Industry sangat amat diperhatikan karena hal ini menyangkut keselamatan bagi para pekerja itu sendiri. Setiap pekerja berdepartement memiliki APD (alat pelindung diri) sesuai dengan jenis pekerjaannya masing-masing. Pada setiap bulannya, perusahaan selalu mengadakan *Safety Day*, biasanya yang bertugas adalah level manager yang berkeliling disetiap area produksi kerja. Jika ada hal yang janggal yang berkaitan dengan keselamatan para pekerja, maka mereka akan mengajukan laporan untuk diteruskan kepada level bawahnya untuk diperbaiki. Dalam pelaksanaan kegiatan operasinya, perusahaan selalu memperhatikan dari aspek lingkungan, penerapan pengelolaan keselamatan, kesehatan kerja, dan lindungan lingkungan yang terintegrasi dengan cara melibatkan seluruh pihak demi mewujudnya kegiatan operasi yang efisien dan aman bagi lingkungan perusahaan menyadari bahwa kegiatan operasi yang dikelolanya beresiko tinggi. Manajemen PT. Indonesia Epson Industry dan seluruh pekerja berkomitmen untuk menjalankan proses bisnis secara aman, sehat, dan berwawasan lingkungan.

Pelatihan kerja sangat penting bagi tenaga kerja agar dapat lebih menguasai pekerjaan yang di embannya dan sebagai upaya untuk mempersiapkan para tenaga kerja dalam menghadapi tugas perkerjaan yang dianggap belum dikuasainya serta sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan. Langkah ini dilakukan untuk menghindari kemungkinan terburuk dalam kemampuan dan tanggung jawab bekerja, sehingga tenaga kerja dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan efisien serta mampu meningkatkan kinerjanya. Pelatihan merupakan sebuah proses yang dapat membantu karyawan untuk menguasai keterampilan dan memperbaiki kekurangan dalam melakukan pekerjaan, sehingga karyawan semakin terampil dalam melakukan tanggungjawabnya.

terampil dalam melakukan tanggungjawabnya.

Berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang kuat tingkat signifikan yang berarti variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Besarnya pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu 25,7% dan sisanya sebesar 74,3% dipengaruhi oleh variabel lain. Dapat ditentukan pada penelitian ini bahwa berdasarkan teori dari (Sugiarti et al., 2016) mengenai pelatihan kerja yaitu materi yang dibutuhkan, metode yang digunakan, kemampuan instruktur pelatihan, sarana atau prinsip-prinsip pembelajaran dan peserta pelatihan dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui beberapa indikator kinerja, yaitu jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama.

Pelatihan bagi karyawan berguna juga untuk meningkatkan mutu, keterampilan, kemampuan, dan keahlian karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini juga berdampak pada kinerja karyawan yang meningkat melalui pelaksanaan program pelatihan kerja yang diadakan pada suatu perusahaan, dan membuat karyawan memiliki kualitas yang baik dan mempunyai keahlian untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya. Pelatihan juga merupakan suatu proses pengajaran kepada pekerja secara sistematis untuk mendapatkan dan memperbaiki keterampilan dan pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan. Jika suatu program pelatihan terselenggara dengan baik, sungguh banyak manfaat yang dapat dipetik oleh para karyawan seperti peningkatan, kemampuan mengambil keputusan, penerapan ilmu dan keterampilan yang baru dimiliki, kesediaan bekerjasama dengan orang lain, memiliki keinginan untuk berkembang, peningkatan kemampuan dalam penyesuaian perilaku yang tepat, kemajuan dalam meniti karier, peningkatan penghasilan dan peningkatan kepuasan kerja.

Berikut adalah tabel data pelatihan kerja karyawan yang dilakukan oleh PT. Indonesia Epson Industry.

1.4 Tabel Pelatihan Kerja PT. EPSON Periode Tahun 2015-2020

No.	Tempat dilakukannya Pelatihan Kerja PT. EPSON Periode 2015-2020	Jumlah Sekolah
1.	Banjarmasin	20 SMK
2.	Malang	20 SMK
3.	Solo	8 SMK
4.	Yogyakarta	18 SMK
5.	Semarang	17 SMK
6.	Bandung	17 SMK
7.	Bekasi	32 SMK
8.	Pontianak	10 SMK
9.	Palembang	15 SMK
10.	Padang	5 SMK
11.	Balikpapan	6 SMK

Sumber : PT. Indonesia Epsom Industry, tahun 2020

Pada PT. Indonesia Epsom Industry terdapat pelatihan yaitu dengan memberikan rangkaian training mengenai teknis untuk *printer* dan *projektor*. Sebagai pemimpin dunia dalam bidang *digital imaging* dan percetakan, Epson bukan saja meningkatkan inovasi produk dan layanan Epson itu sendiri, namun juga mengembangkan tanggungjawab sosial perusahaan (CSR) terhadap masyarakat Indonesia secara luas, khususnya para pelajar. Kegiatan ini merupakan wujud kepedulian Epson dalam bidangedukasi, yang dilakukan untuk menambah wawasan serta meningkatkan keterampilan para pelajar, khususnya pelajar SMK yang ada di Indoneisa. Rekan-rekan dari PT. Epsom membagi ilmu mereka kepada para pelajar yang hadir, mulai dari pengetahuan cara kerja printer dan proyektor Epson, cara instalasi hingga *trouble shooting* pada saat *printer* atau *projektor* bermaslaah. Selain itu, para pelajar juga berkesempatan untuk membongkar dan memasang kembali *printer* dan *projektor* sebagai produk yangdigunakan pada sesi assembly dan disassembly. Kegiatan ini rutin dilakukanoleh PT. Indonesia Epsom Industry setiap tahunnya.

Dengan adanya data diatas, maka terlihat bahwa terjadinya kecelakaan kerja yang dialami oleh karyawan PT. Indonesia Epsom Industry di area produksi maka diperlukan penerapan K3 agar tidak berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan, sebab para karyawan tetap bisa melakukan pekerjaan secara maksimal dikarenakan kecelakaan tersebut tergolong

kecelakaan kecil/ringan. Tercapainya target produksi penjualan secara maksimal ini juga diduga dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang telah lulus melalui tahap pelatihan yang diselenggarakan oleh PT. Indonesia Epson Industry sebelum karyawan resmi diterima menjadi karyawan didalam PT. Indonesia Epson Industry dan dikontrak selama 1 atau 2 tahun kedepan, atau bahkan dapat direkrut menjadi karyawan tetap jika memang kualitas kerja karyawan tersebut mempunyai penilaian yang baik, dan juga lolos pada tahap test perekrutan karyawan.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan indicator tata letak peralatan kerja, Ketersediaan perlengkapan keselamatan kerja, Asuransi tenaga kerja Tunjangan kecelakaan kerja dan Suasana tempat kerja yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan indicator Kualitas (mutu) Kuantitas (jumlah), Waktu (jangka waktu), Penekanan Biaya Pengawasan dan Hubungan Antar Karyawan (Nurbaiti, 2015) (M Riyan & Endang Siti, 2014) (Soelton & Budiyanti, 2017a)

Pelatihan kerja dengan indikator Jenis Pelatihan, Materi Pelatihan dan Waktu pelatihan yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan indicator Kualitas (mutu) Kuantitas (jumlah), Waktu (jangka waktu), Penekanan Biaya Pengawasan dan Hubungan Antar Karyawan (Heri Sapari Kahpi, Aan Khurosaini, 2017) (Trisofia et al., 2015)

Dengan uraian permasalahan di atas, maka penelitian yang akan saya lakukan berjudul : PENGARUH PENERAPAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDONESIA EPSON INDUSTRY (IEI).

1.2.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan masalah yang diuraikan maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Epson Industry?

2. Apakah penerapan Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Epson Industry?
3. Apakah penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Pelatihan Kerja Karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Epson Industry?

1.2.2 Tujuan Penelitian

Dengan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui:

1. Untuk menganalisis pengaruh penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan
2. Untuk menganalisis pengaruh program pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan
3. Untuk menganalisis pengaruh penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan

1.2.3 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang diperoleh, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan penelitian antara lain:

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat meningkatkan kesadaran karyawan terhadap pentingnya diterapkannya K3 dan pelatihan kerja, khususnya di ruang lingkup kerja perkantoran dan mengantisipasi kemungkinan terjadinya hal buruk dikemudian hari baik didalam maupun diluar proses bekerja.

2. Bagi Masyarakat Umum

Dapat memperdalam ilmu dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan diharapkan mampu memberikan masukan, pengetahuan dan pemahaman mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan serta Implikasi pada Kinerja Karyawan.

3. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan wacana untuk penelitian selanjutnya, serta sebagai implementasi ilmu penulis dalam perkuliahan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, untuk itu penelitimembatasi pokok permasalahan, guna memperoleh suatu batasan yang jelas dan sekaligus mencegah terjadinya pembahasan yang meluas yang sama sekali tidak berkaitan dengan pokok permasalahan sebenarnya. Pembatasan masalah meliputi:

1. Penelitian dilakukan di PT. Indonesia Epson Industry
2. Objek yang diteliti adalah penerapan K3 dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indonesia Epson Industri

1.4 Sistematika Penulisan

Penulis pada pembuatan proposal skripsi ini menggunakan sistematika penulisan agar mudah dipahami dan memudahkan dalam penyusunan. Dibawah ini adalah bentuk sistematika penulisan skripsi sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Penjelasan dari bab ini mencakup latar belakang rumusan masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan proposal skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memuat literatur yang mendasari topik penelitian pada umumnya dan model konseptual penelitian pada umumnya.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini terdiri dari penjelasan mengenai desain penelitian waktu tempat penelitian subjek dan objek penelitian, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas hasil analisis data dan pembahasan secara detail tentang hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari penelitian yang dilakukan dan penjelasan atas implikasi manajerial untuk penelitian selanjutnya yang dianggap sama.



