

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang bergerak diberbagai bidang termasuk industri, perdagangan dan jasa yang memiliki tujuan masing-masing. Keberhasilan perusahaan diarahkan untuk mencapai tujuan tersebut, bukan hanya bergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi, sarana prasarana yang dimiliki tapi juga bergantung kepada sumber daya manusianya. Sumber daya manusia adalah faktor penting yang perlu diperhatikan, mengingat bahwa era Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) saat ini, menghasilkan kompetisi yang kompetitif (Handoko & Rambe, 2018).

Aspek penting yang ada di dalam perusahaan adalah manajemen keuangan, hal ini untuk memastikan nilai, kemajuan dan keberlanjutan sebuah perusahaan. Strategi manajemen keuangan yang baik dan terencana akan dapat berpengaruh pada kinerja karyawan yang akan menunjang perusahaan agar lebih unggul (Tasman, et al. 2020). Semakin berkembangnya perubahan, perusahaan dituntut untuk terbuka dalam penyusunan strategi baik keuangan maupun pemasaran serta kebijakan yang dibutuhkan. Manusia merupakan faktor penentu terciptanya inovasi yang akan ada dalam perusahaan dalam upaya mewujudkan tujuan sertavisi misinya. Loyalitas dan semangat kerja tinggi sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan, hal ini dapat dilihat dari suasana kerja dan tingkat kepuasan kerja karyawannya.

Kinerja karyawan dinilai secara bertahap dan terus-menerus untuk mengevaluasi kinerja individu tersebut. Penilaian ini diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja karyawan sehingga dalam pemberian pengembangan karir dan kompensasi dapat dilakukan dengan maksimal (Maranata, et al. 2022). Pemberian kompensasi yang baik akan mempengaruhi kepuasan karyawan di perusahaan, semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang harus diperhitungkan dalam mengelola dan memberdayakan Sumber Daya Manusia pada suatu perusahaan / organisasi. Menurut Soegandhi et al. (2013) kepuasan kerja merupakan tingkat rasa puas seseorang, mereka mendapat imbalan yang layak dan setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari perusahaan tempat mereka bekerja.

Kepuasan kerja merupakan cerminan perasaan seseorang kepada pekerjaannya, hal ini dapat dilihat dari sikap positif pekerjaan, lingkungan kerja dan rasa puas individu guna mendukung efektifitas perusahaan. Dalam perusahaan kepuasan kerja merupakan sesuatu yang dapat dinikmati oleh semua karyawan disemua jabatan berupa pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang nyaman serta kondusif. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan memberikan kinerja yang lebih bukan hanya balas jasa atas pekerjaannya.

Menurut pendapat Ghiselli & Brown (dalam As'ad, 1981) terdapat lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja dan salah satunya adalah kedudukan (posisi) seseorang dalam organisasi tersebut. Dari pendapat diatas dapat

disimpulkan bahwa individu memiliki rencana karir yang matang akan berpengaruh terhadap proses karir selanjutnya, kompensasi yang sesuai dan mempunyai jalur karir yang baik. Hal ini akan berpengaruh terhadap peluang pemberian promosi berupa tingkat, kedudukan dan jabatan yang lebih tinggi. Peneliti tertarik untuk mengambil dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu pengembangan karir dan kompensasi.

Menurut Komang (2012) pengembangan karir adalah sesuatu yang meningkat dari pribadi seseorang untuk mencapai rencana karir sesuai jenjang perusahaan. Pengembangan memiliki investasi yang berorientasi ke masa depan berdasarkan pada fakta bahwa seorang karyawan membutuhkan pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang dengan baik pada posisi jabatan yang ditempati selama karirnya.

Kompensasi merupakan semua yang diterima pegawai atau pekerja untuk kontribusi jasa mereka kepada perusahaan. Kompensasi juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan. Setiap perusahaan sebaiknya berupaya untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dengan memberikan kompensasi yang adil dan layak sehingga karyawan akan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya. Kompensasi berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena memenuhi kebutuhan merupakan salah satu alasan seseorang (Utama & Mulyantomo, 2013).

Richard et al. (2012) menegaskan bahwa kepuasan kerja terikat dengan sikap atau perasaan seseorang mengenai pekerjaannya, baik pengawasan rekan

kerja, gaji, beban kerja, kesempatan promosi atau pendidikan dan lain-lain. Hal ini berarti dengan pemberian kompensasi yang layak akan tingkat kepuasan kerja karyawan tercapai dengan baik. Maka dari itu pengembangan karir dan kompensasi sangat berpengaruh kepada kepuasan kerja karyawan. Pengembangan karir yang berhasil dan kompensasi yang layak merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan, maka dari itu perusahaan sebaiknya berupaya meningkatkan kepuasan karyawan dengan cara memberikan pengembangan karir yang jelas dan kompensasi yang baik dan layak.

Pualam Emas Group bergerak di bidang agen pengiriman & pelabuhan. Peralatan yang disediakan di perusahaan ini cukup canggih atau modern guna menunjang kebutuhan pegawainya, hal ini agar pegawai dapat bekerja dengan maksimal. Bukan hanya alat kerja yang disediakan, ada juga jasa dari armada yang dapat digunakan untuk melayani pelanggan. Perusahaan ini memiliki 10 anak perusahaan yang tersebar di berbagai wilayah dengan bidang berbeda-beda, dengan kantor pusat yang terletak di Semarang. Objek yang akan diteliti adalah PT. Putmasari Perkasa yang beralamat di Jl. WR. Supratman Kav. 29 Semarang barat.

Tabel 1.1
Tabel Perusahaan Pualam Emas Group

| No. | Nama Perusahaan | Bidang Usaha |
|------------|------------------------------|--------------------------------------|
| 1 | PT. Pualam Emas Sejahtera | Perusahaan Pelayaran |
| 2 | PT. Dasa Karindo Utama | Perusahaan Pelayaran |
| 3 | PT. Pualam Emas Perkasa | Perusahaan Bongkar Muat |
| 4 | PT. Putmasari Perkasa | Angkutan Umum |
| 5 | PT. Berkah Sari Bumi Rembang | Perusahaan Tambang, Pengolahan Kapur |

| No. | Nama Perusahaan | Bidang Usaha |
|-----|------------------------------|---|
| | | Untuk Industri Dan Transportasi Tambang |
| 6 | CV. Putmasari Pratama | Telkomsel Distribution Center |
| 7 | PT. Putmasari Energi Utama | Perdagangan Besar |
| 8 | PT. Dermaga Emas Nusantara | Badan Usaha Pelabuhan |
| 9 | PT. Pualam Emas Sejati | Jasa Pengurusan Transportasi |
| 10 | PT. Hasil Kimia Bumi Rembang | Pabrik Pengolahan Batu Kapur |

Sumber: <https://pualamemasgroup.co.id>

PT. Putmasari Perkasa merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Jasa Angkutan Darat Atas Angkutan Bermotor Untuk Barang dengan sumber daya manusia yang bermutu tinggi, sarana prasarana mengandalkan teknologi dan pengendalian dengan mengandalkan manajemen yang handal. Perusahaan ini melayani perbaikan mobil, *dump truck* dan alat berat, namun perusahaan ini lebih banyak menangani perbaikan dan pemeriksaan rutin untuk armada *dump truck*.

PT. Putmasari Perkasa memiliki beberapa karyawan yang terbagi dalam 8 jenis pekerjaan, yaitu: Manajer, Pembelian, Administrasi, Logistik, mekanik, *helper* (pembantu mekanik), tukang las dan *security*. Pemberian gaji di lakukan setiap bulan sekali kecuali tukang las yang dilakukan setiap minggu sekali serta disesuaikan dengan pembagian pekerjaannya. PT. Putmasari memiliki 50 Armada *Dump Truck* dan 12 Armada Trailer dengan masing-masing 1 sopir dan 1 kenek.

Fenomena yang terjadi di PT. Putmasari Perkasa ada sebagian besar kelompok karyawan yang memiliki keinginan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi. Sedangkan, sudah menjadi hal yang pasti sebuah perusahaan akan semakin membutuhkan sedikit orang pada posisi yang lebih tinggi. Kesempatan

untuk mendapatkan proses pengembangan karir dan keinginan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi sering kali menjadi sebuah permasalahan bagi karyawan yang ada disana. Kesempatan untuk mendapatkan proses pengembangan karir baik secara individu maupun organisasi adalah sesuatu hal yang sulit didapatkan di perusahaan ini. Hanya beberapa orang tertentu yang notabene disebut sebagai seseorang yang memiliki kenalan Manajerial (keluarga pemilik) dengan pangkat yang tinggi dapat dengan mudah mendapatkan proses pengembangan karir di perusahaan ini.

Permasalahan inilah yang membuat terjadinya ketidakpuasan sesuai dengan ciri-ciri dari kepuasan kerja yang salah satunya adalah adanya kepercayaan bahwa organisasi akan memuaskan dalam jangka waktu yang lama. Selain itu, dengan adanya keluhan dari karyawan yang tidak lolos mengikuti seleksi atau bahkan belum memiliki kesempatan sama sekali untuk mengikuti proses pengembangan karir menunjukkan adanya sebuah permasalahan yang terjadi sesuai dengan ciri-ciri karyawan dengan pengembangan karir yang baik yakni adanya kesempatan untuk bertumbuh.

Permasalahan yang terpenting mengenai kompensasi saat ini adalah belum optimalnya kompensasi yang diterima karyawan PT. Putmasari Perkasa apabila dibandingkan dengan beban kerja yang dilakukan masing-masing pegawai. Dengan adanya pembaruan aturan, menuntut pegawai agar bekerja lebih profesional, teliti, disiplin dan mampu menyelesaikan program kerja yang ada dengan tepat waktu dengan hasil kerja yang baik dan memuaskan, sedangkan di sisi lain kompensasi yang diterima pegawai dirasa belum optimal.

Fenomena yang terjadi di PT. Putmasari Perkasa mengenai kompensasi yaitu pendapatan utama karyawan di perusahaan cenderung belum maksimal hal ini dapat dilihat dari upah minimum setiap karyawan. Fenomena lainnya adalah kepastian perusahaan dalam memberikan intensif atau tambahan pendapatan lainnya kepada karyawan, hal ini menyebabkan tugas yang diberi tidak dikerjakan secara maksimal. Kompensasi lain yang kurang sesuai yaitu pemberian BPJS Ketenagakerjaan kepada karyawan yang tidak merata, contohnya setelah karyawan mengikuti *Training* selama 3 bulan maka dia berhak mendapatkan BPJS Ketenagakerjaan akan tetapi tidak semua karyawan mendapatkan kompensasi tersebut setelah lepas training. Ada pula yang mendapatkan kompensasi setelah bekerja selama 6 bulan itu semua tergantung kepada kebijakan manajemen sendiri.

Permasalahan yang terjadi juga menyebabkan perasaan takut dan segan saat ada seseorang membicarakan tentang proses pengembangan karir dan kompensasi di perusahaan. Karyawan menjadi kurang memiliki minat untuk mengikuti proses pengembangan karir karena adanya anggapan secara kognitif serta afektif mengenai sulitnya mendapatkan jalur karir yang baik ditempat kerja.

Tabel 1.2
Tabel *Research Gap*

| No. | Research Gap | Hasil Penelitian | Peneliti |
|------------|--|---|--|
| 1 | Adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja | Pengembangan karir berpengaruh signifikan Positif terhadap Kepuasan Kerja | Maulana, et al. (2019), Kurniawan (2015), Jang (2020), Fadli et al. (2022), Diawati & Sugesti (2015) |
| | | Pengembangan karir | Maghfiroh & Djati |

| No. | Research Gap | Hasil Penelitian | Peneliti |
|-----|--|---|---|
| | | berpengaruh Tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja | (2017), Manopo (2015) |
| 2 | Adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja | Kompensasi berpengaruh signifikan Negatif terhadap Kepuasan Kerja | Tamali & Munasip (2019) |
| | | Kompensasi berpengaruh signifikan Positif terhadap Kepuasan Kerja | Kurniawan (2015), Jang (2020), Fadli et al. (2022), Maghfiroh & Djati (2017) |
| | | Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja | Saputra (2021) |

Sumber : Jurnal yang sudah dipublikasikan

Beberapa penelitian terdahulu tentang variabel pengembangan karir yang mendukung alur berpikir peneliti adalah penelitian yang dilakukan Maulana (2019) yang memberikan data bahwa terdapat hubungan yang signifikan positif antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Pengembangan karir yang baik akan membuat karyawan lebih giat dan rajin dalam bekerja sehingga kepuasan kerja semakin tinggi.

Diawati & Sugesti (2015) pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang berarti pengembangan karir dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, hasil ini diperoleh dari nilai probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya Pengembangan karir yang semakin baik akan mengoptimalkan Kepuasan kerja karyawan. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah pengembangan karier akan membuat kepuasan kerja juga semakin rendah.

Penelitian lainnya dilakukan oleh Kurniawan (2015) menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan positif antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karena memiliki taraf signifikansi sebesar 0,041 yang lebih kecil dari 0,05. Artinya semakin meningkatnya pengembangan karir maka kepuasan kerja karyawan semakin tinggi, peningkatan ini dapat dilakukan dengan memperhatikan kesempatan-kesempatan para karyawan untuk tumbuh dan meningkatkan karirnya di perusahaan seperti halnya melakukan promosi karyawan yang di ambil dari dalam perusahaan bukan dari luar perusahaan, hal ini karena para karyawan selama ini menganggap bahwa kesempatan para karyawan untuk tumbuh di perusahaan menjadi semangat kerja mereka.

Jang (2020) menyatakan pengembangan karir berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan dilihat dari nilai signifikan $0,003 < 0,05$ artinya dengan adanya pengembangan karir yang baik seperti kenaikan jabatan akan memotivasi dan meningkatkan prestasi kerja karyawan, hal ini akan membuat kepuasan kerja juga meningkat.

Hasil serupa juga dikemukakan oleh Fadli et al. (2022) bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan faktor jika kesempatan untuk mengembangkan karir terbuka bagi semua karyawan dan peluang untuk meningkatkan kemampuan terbuka bagi semua karyawan maka kepuasan kerja pada karyawan akan meningkat.

Selain penelitian-penelitian di atas ada juga peneliti yang memperoleh hasil yang berbeda yaitu tidak signifikan seperti Maghfiroh & Djati (2017) menyatakan pengembangan karir pada dasarnya terdapat kesempatan untuk

meningkatkan keahlian karyawan yang diawali dengan dibukanya promosi oleh pihak perusahaan. Ketika perusahaan sudah membuka peluang, maka setiap individu karyawan apakah memiliki kemauan dan kesanggupan untuk memanfaatkan peluang tersebut. Adapun tujuan dari program antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan di masa mendatang. Karena itu, usaha pembentukan pengembangan karir yang dirancang secara baik akan dapat membantu karyawan dalam menentukan kebutuhan karir mereka sendiri, dan menyesuaikan antara kebutuhan karyawan dengan tujuan perusahaan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan, promosi karyawan dan skill yang dimiliki karyawan tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Manopo (2015) menyatakan tidak ada pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Pengembangan karir ditemukan tidak terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena bagi karyawan TVRI Sulawesi Utara pengembangan karir ini tidak dianggap terlalu berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja. Hal ini karena pengembangan karir di TVRI khususnya di TVRI Sulawesi Utara dianggap tidak akan mencapai level yang lebih tinggi antara lain karena perkembangan TVRI sendiri saat ini sudah tidak berkembang karena juga karena mengalami persaingan dengan TV-TV swasta dan juga karena ada pengurangan anggaran dari pemerintah pusat terhadap pengembangan TV pemerintah ini atau sudah kurang diapresiasi lagi untuk pengembangan TV pemerintah ini. Hal inilah yang menyebabkan TVRI menjadi kurang berkembang dan juga pengembangan

karir di TV milik pemerintah ini mengalami hambatan yang cukup berarti khususnya tingkat kepuasan para pegawai di TVRI Manado.

Pada variabel pengembangan karir menunjukkan ketidakkonsistenan dari peneliti terdahulu, terdapat hasil yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja, hasil penelitian ini dilakukan oleh Maulana (2019), Kurniawan (2015), Jang (2020), Fadli et al. (2022), Diawati & Sugesti (2015). Selain itu terdapat hasil yang berbeda dikemukakan oleh Maghfiroh & Djati (2017), Manopo (2015) menyatakan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Sedangkan untuk variabel kompensasi terdapat penelitian yang mendukung alur berpikir peneliti adalah penelitian yang dilakukan Kurniawan (2015) menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja memiliki taraf signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut.

Jang (2020) menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan dilihat dari nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya dengan pemberian kompensasi seperti kenaikan gaji maka karyawan akan lebih termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerja mereka sehingga kepuasan kerja juga meningkat.

Maghfiroh & Djati (2017) menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja. Hal terpenting ketika bekerja dalam suatu perusahaan salah satunya adalah melihat kompensasi sesuai

atau tidak dengan beban pekerjaan yang dijalani. Ketika perusahaan memberikan kompensasi yang tinggi terhadap karyawan maka secara otomatis kepuasan kerja karyawan pun akan meningkat. Hal inilah yang mendorong karyawan untuk memajukan perusahaan.

Hal tersebut berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan Tamali & Munasip (2019) dengan hasil yang menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut dilihat dari pemberian insentif yang diterima karyawan tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Oleh karena itu kompensasi menurun tetapi kepuasan kerja karyawan meningkat, yang disebabkan oleh bimbingan yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan dan pimpinan juga memberikan kepercayaan kepada karyawan sehingga menyebabkan kepuasan kerja karyawan meningkat, artinya kompensasi sama hal upah dan gaji yang sesuai, menerima insentif serta menerima tunjangan yang sesuai memiliki pengaruh PT. PELINDO I (Persero) Cabang Terminal Peti Kemas Domestik tetap juga harus memperhatikan bentuk kompensasi yang diberikan dan yang pasti kompensasi yang diberikan harus adil agar kepuasan kerja karyawan tetap ada.

Pada variabel kompensasi menunjukkan ketidakkonsistenan dari peneliti terdahulu, terdapat hasil yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja hasil penelitian ini dilakukan oleh Kurniawan (2015), Jang (2020), Fadli et al. (2022), Maghfiroh & Djati (2017). Selain itu terdapat hasil yang berbeda dikemukakan oleh Tamali & Munasip

(2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja.

Dalam penelitian yang saya ambil dengan adanya penjelasan di atas terdapat *fenomena gap* yang terjadi dan terdapat *research gap* yang berbeda pada penelitian terdahulu. Sehingga saya menulis judul “Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Putmasari Perkasa Semarang” untuk mencari tahu hasil.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan pada latar belakang, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Putmasari Perkasa Semarang?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Putmasari Perkasa Semarang?
3. Apakah pengembangan karir dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Putmasari Perkasa Semarang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan batasan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Putmasari Perkasa Semarang.

2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Putmasari Perkasa Semarang
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan pengembangan karir dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Putmasari Perkasa Semarang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini adalah salah satu bukti bahwa peneliti telah dapat menerapkan ilmu berupa teori-teori yang didapatkan selama penulis menempuh kuliah kedalam praktek sekaligus sebagai ajang menggali tambahan pengetahuan dilapangan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan manajemen sumberdaya manusia terutama dalam pengelolaan sumberdaya manusia didalam organisasi atau perusahaan

2. Bagi Perusahaan.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan untuk lebih memacu stimulus para karyawan agar menjadi SDM yang diinginkan perusahaan dan perusahaan tetap menjamin kesejahteraan karyawannya.

3. Bagi Pembaca.

Hasil penelitian ini agar dapat menjadi landasan atau bahan informasi bagi penelitian lain yang akan melakukan penelitian yang sama dimasa yang akan datang

1.5 Sistematika Penulisan

Pembahasan dalam penelitian ini untuk memberikan gambaran yang lebih terarah dan jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka dari itu dapat disusun sistematika penulisan yang berisikan informasi mengenai materi dan hal-hal yang akan di bahas yaitu:

Bab 1: Pendahuluan

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

Bab 2: Landasan Teori

Bab ini berisikan konsep-konsep dan teori-teori yang mendukung penelitian serta, penelitian terdahulu, kerangka penelitian, dan pengembangan hipotesis.

Bab 3: Metodologi Penelitian

Bab ini berisikan metode yang digunakan dalam penelitian, mencakup objek dan lokasi penelitian, populasi dan sampel, metode pengambilan sampel, metode pengumpulan data, metode pengujian instrumen, dan metode analisis data.

Bab 4: Analisis Data

Bab ini berisikan analisis data terhadap pengujian hipotesis dan pembahasan yang menjelaskan terhadap teori-teori yang relevan.

Bab 5: Penutup

Bab ini berisikan tentang kesimpulan, implementasi manajerial, serta saran yang penulis ajukan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak yang berkepentingan.