

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Era globalisasi dan perkembangan teknologi yang semakin pesat persaingan dalam dunia industri juga semakin kompetitif sehingga manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu aspek krusial dalam pengelolaan organisasi yang berfokus pada pengembangan dan pengelolaan karyawan. Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting untuk keberhasilan setiap perusahaan, karena sebagian besar masalah dalam pengaturan organisasi adalah manusia dan sosial dari fisik, teknis atau ekonomi (Daniel Adi, 2022:3)

Dengan adanya persaingan industri yang semakin pesat maka perusahaan dituntut untuk lebih siap menghadapi persaingan tersebut. Cara perusahaan untuk mempertahankan dalam persaingan dunia industri ini dengan meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan meningkatkan produktivitas karyawan maka perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuan perusahaan tersebut. Meningkatkan produktivitas adalah tujuan utama dari sebuah perusahaan untuk mempertahankan tingkat kinerja yang konsisten dan dapat bertahan dalam persaingan yang ketat (Nugroho, 2021:4). Sementara itu ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan salah satunya yaitu faktor disiplin kerja.(Afandi, 2018:93)

Dalam suatu perusahaan, pencapaian tujuan dapat bergantung pada perilaku dan sikap karyawan. Sehingga disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi perilaku kerja. Disiplin kerja adalah sebuah kesadaran dan kesediaan karyawan dalam menaati peraturan serta norma – norma yang berlaku pada perusahaan. Dengan menerapkan disiplin kerja maka akan timbul kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati peraturan dalam perusahaan tempat bekerjanya (Hasibuan, 2017:193).

Penerapan disiplin kerja oleh karyawan merupakan suatu harapan bagi perusahaan guna untuk meningkatkan produktivitas yang tinggi serta mendukung terciptanya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dilingkungan perusahaan. Disiplin yang tinggi dapat meningkatkan kepatuhan terhadap prosedur K3 sehingga meminimalkan risiko kecelakaan kerja dan gangguan kesehatan ditempat kerja. Disiplin itu sendiri perlu dijaga oleh kesadaran diri sendiri serta perlu ditingkatkan untuk menjadi lebih baik. Semakin baik dalam penerapan disiplin dalam bekerja oleh seorang karyawan dalam suatu perusahaan maka akan semakin besar prestasi kerja yang dihasilkan, namun sebaliknya jika disiplin kerja diabaikan atau sulit diterapkan oleh seorang karyawan, maka berdampak pada perusahaan akan sulit mencapai hasil yang optimal atau hasil yang diharapakan. Maka dari itu kedisiplinan sangat penting ditegaskan dalam suatu perusahaan. Seperti pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Marsela et al, 2024) di PT. TORABIKA EKA SEMESTA Tbk. menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan faktor lainnya dipengaruhi oleh keselamatan dan kesehatan kerja.

Hal ini menunjukan bahwa produktivitas kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kedisiplinan akan tetapi bisa dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja yang aman dan sehat. Sehingga program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan dengan serius sehingga akan membuat keamanan dan kenyamanan dari berbagai ancaman risiko kecelakaan karyawan ataupun berbagai risiko yang akan berdampak pada perusahaan seperti kerugian yang dapat berorientasi pada optimalisasi sumber daya yang efektif dan efisien. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menurut OSHA (*Occupational Safety Health Administrasi*) adalah aplikasi ilmu dalam mempelajari risiko keselamatan manusia dan proferti baik dalam industri maupun non-industri, keselamatan dan kesehatan kerja juga merupakan multidisiplin ilmu yang terdiri dari fisika, kimia, biologi dan ilmu perilaku dengan aplikasi pada manufaktur, transportasi, dan penanganan material bahaya (Sobari et al., 2022:1).

K3 berkaitan dengan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja yang aman, nyaman serta sehat maka akan meminimalkan risiko kecelakaan kerja ataupun penyakit akibat kerja, dengan menerapkan program K3 dengan tepat maka akan terciptanya suasana kerja yang produktif dan efisien.

Selain disiplin kerja serta keselamatan dan kesehatan kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang terdapat dilingkungan bekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti, temperature udara, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat – alat perlengkapan kerja (Afandi, 2018).

Lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membuat karyawan mengurangi fokus dalam bekerja sehingga akan menurunkan tingkat produktivitas kerja karyawan itu sendiri, tidak hanya merugikan karyawan akan tetapi akan merugikan kepada perusahaan. Tugas perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sehingga mampu membuat karyawan bekerja secara produktif.

Namun dalam praktiknya masih banyak saja perusahaan yang belum optimal dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, seperti permasalahan pada tata letak, sirkulasi udara, tingkat kebisingan serta tampilan warna dinding ruangan serta hubungan kerja antar rekan kerja atau dengan atasan yang kurang harmonis sering kali menjadi hambatan dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, upaya untuk menciptakan dan memperbaiki lingkungan kerja menjadi sangat penting agar karyawan dapat bekerja secara maksimal dan produktivitas perusahaan dapat terus meningkat.

Disiplin kerja, keselamatan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja merupakan tiga aspek penting yang saling berkaitan dalam menciptakan produktivitas kerja karyawan yang optimal dan lingkungan kerja yang aman. Lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya meningkatkan kenyamanan tetapi dapat berpengaruh langsung terhadap penerapan keseleamtan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan pentingnya keterkaitan antara disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja dalam menciptakan produktivitas kerja yang optimal, penelitian ini berfokus pada PT. XYZ yang merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang agribisnis yang ada di Indonesia. Penelitian ini dilakukan diperusahaan yang disamarkan namanya untuk menjaga kerahasiaan data dan informasi internal perusahaan. Pemilihan PT. XYZ sebagai objek penelitian berdasarkan adanya peran penting sumber daya manusia yang mendukung produktivitas kerja pada perusahaan yang terkhusus kedisiplinan, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta lingkungan kerja yang kondusif. Terkait karakteristik dalam sektor ini menuntut karyawan untuk bekerja secara langsung dengan peralatan berat, mesin - mesin yang berukuran besar, serta bahan kimia yang memiliki potensi risiko tinggi dalam bekerja. Maka dari itu disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta lingkungan kerja menjadi faktor penting yang berperan dalam mendukung terciptanya produktivitas kerja yang optimal.

Untuk mengetahui kondisi produktivitas kerja karyawan pada PT. XYZ, maka penelitian ini melakukan pra – survei. Pra – survei dilakukan dengan memberikan pernyataan yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan:

**Tabel 1**  
**Hasil Pra – survei mengenai Produktivitas Kerja Karyawan**

| <b>No.</b> | <b>Pernyataan</b>  | <b>Jawaban</b> |              | <b>Persentase Jawaban</b> |              |
|------------|--|----------------|--------------|---------------------------|--------------|
|            |  | <b>Ya</b>      | <b>Tidak</b> | <b>Ya</b>                 | <b>Tidak</b> |
| 1          | Saya selalu mampu menyelesaikan pekerjaan yang sudah ditentukan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan  | 7              | 23           | 23.33%                    | 76.67%       |
| 2          | Saya selalu menjaga standar kualitas dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan  | 30             | 0            | 100%                      | 0%           |
| 3          | Saya berusaha mengatur waktu saya dengan sebaik mungkin sehingga tidak ada keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan | 25             | 5            | 83.33%                    | 16.67%       |

Sumber: Data Primer yang Diolah oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa produktivitas kerja karyawan masih belum menunjukkan hasil untuk mencapai tingkat yang diharapkan, hal tersebut terlihat dari persentase pada aspek “Saya selalu mampu menyelesaikan pekerjaan yang sudah ditentukan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan” menunjukkan 76.67% karyawan belum bisa mencapai target yang sudah ditentukan perusahaan. Maka dapat diketahui bahwa produktivitas kerja karyawan PT. XYZ belum menunjukkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan terhadap output karyawan dan

realisasi capaian kerja di lapangan. Apabila kondisi ini dibiarkan maka akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan, berkurangnya efisiensi operasional, serta menurunnya produktivitas kerja pada perusahaan dan berdampak pada hasil yang akan dipasarkan.

Oleh karena itu, perusahan dituntut untuk lebih memperhatikan dari segi disiplin kerja untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan melaksanakan disiplin kerja yang benar, karyawan nantinya akan mampu lebih dapat mengoptimalkan waktu untuk bekerja sehingga dapat mengoptimalkan produktivitas kerja karyawan diperusahaan tersebut.

Penelitian juga melakukan pra - survei untuk mengukur persepsi terkait disiplin kerja, dari hasil pra - survei ini digunakan oleh peneliti sebagai dasar untuk melakukan analisis lebih lanjut dan mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dalam disiplin kerja di PT. XYZ. Berikut ini merupakan hasil pra - survey disiplin kerja PT. XYZ yang dapat diukur berdasarkan beberapa indikator dibawah ini.

**Tabel 2**  
**Hasil Pra - Survei mengenai Disiplin Kerja Karyawan**

| <b>No.</b> | <b>Pernyataan</b>  | <b>Jawaban</b> |              | <b>Persentase Jawaban</b> |              |
|------------|--|----------------|--------------|---------------------------|--------------|
|            |  | <b>Ya</b>      | <b>Tidak</b> | <b>Ya</b>                 | <b>Tidak</b> |
| 1          | Saya selalu datang dan pulang tepat waktu sesuai dengan waktu yang ditetapkan                | 26             | 4            | 86.67%                    | 13.33%       |
| 2          | Saya selalu mengenakan pakaian sesuai dengan kode berpakaian yang ditetapkan oleh perusahaan | 28             | 2            | 93.33%                    | 6.67%        |

|   |   |    |    |        |        |
|---|---|----|----|--------|--------|
| 3 | Saya mengikuti aturan SOP yang telah ditetapkan perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan saya           | 10 | 20 | 33.33% | 66.67% |
| 4 | Saya memahami dan mengetahui peraturan mengenai tindakan yang diperbolehkan dan dilarang selama bekerja | 15 | 15 | 50%    | 50%    |

Sumber: Data Primer yang Diolah oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa terdapat masalah pada variabel disiplin kerja. Hal tersebut terlihat dari persentasi pada aspek “Saya mengikuti aturan SOP yang telah ditetapkan perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan saya” yang menunjukkan 66.67% masih terdapat karyawan yang masih melakukan pelanggaran terhadap peraturan – peraturan atau SOP dalam bekerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Adapun persentase pada aspek “Saya memahami dan mengetahui peraturan mengenai tindakan yang diperbolehkan dan dilarang selama bekerja” yang menunjukkan 50% karyawan masih belum memahami dan mengetahui peraturan yang diperbolehkan dan dilarang selama bekerja. Artinya masih ada karyawan yang belum memahami tentang aturan formal perusahaan dengan mengerti alasan dibalik aturan tersebut dan menyadari aturan tersebut penting bagi keselamatan, ketertiban dan produktivitas kerja. Maka dapat diketahui bahwa pada PT. XYZ terdapat beberapa yang perlu ditingkatkan dalam disiplin kerja, karena disiplin kerja merupakan kesadaran dari setiap individu yang bukan hanya takut karena adanya sanksi atau hukuman, dengan didasari pemahaman dari diri sendiri maka akan lebih konsisten walaupun tidak diawasi oleh atasan. Sehingga jika dijalankan

dengan baik dan konsisten maka akan mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini juga melakukan pra – survei untuk mengukur persepsi terkait keselamatan dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), berikut ini merupakan hasil pra – survei untuk keselamatan dan kesehatan kerja (K3) PT. XYZ yang dapat diukur berdasarkan beberapa indikator dibawah ini.

**Tabel 3**  
**Hasil Pra - Survei mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

| No. | Pernyataan  | Jawaban |       | Percentase Jawaban |        |
|-----|---|---------|-------|--------------------|--------|
|     |   | Ya      | Tidak | Ya                 | Tidak  |
| 1   | Tata ruang kerja saya bekerja memiliki tata letak yang rapi dan aman  | 13      | 17    | 43.33%             | 56.67% |
| 2   | Saya merasa bahwa suhu dan kelembapan diruangan tempat kerja mendukung kenyamanan selama bekerja                          | 22      | 8     | 73.33%             | 26,67% |
| 3   | Pencahayaan diruang kerja cukup terang untuk mendukung aktivitas pekerjaan tanpa menyebabkan ketegangan mata              | 30      | 0     | 100%               | 0%     |
| 4   | Peralatan kerja yang saya gunakan semua dalam kondisi baik dan terawat sehingga aman dan nyaman digunakan untuk digunakan | 29      | 1     | 96.67%             | 3.33%  |
| 5   | Tempat saya bekerja memberikan perhatian terhadap kesejahteraan mental dan kesehatan fisik karyawan                       | 13      | 17    | 43.33%             | 56.67% |

Sumber: Data Primer yang Diolah oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa terdapat masalah pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Hal tersebut terlihat dari

persentasi pada aspek “Tata ruang kerja saya bekerja memiliki tata letak yang rapi dan aman” yang menunjukan 56.67% kondisi ruangan masih belum sepenuhnya tertata dengan rapi, hal ini akan beresiko pada cedera atau kecelakaan kerja. Dengan berdampingan langsung dengan mesin dan alat kerja serta bahan kimia, maka tata ruang perlu diperhatikan karena untuk mengurangi terjadinya kecelakaan kerja. Dan pada presentase pada aspek “Tempat saya bekerja memberikan perhatian terhadap kesejahteraan mental dan kesehatan fisik karyawan” yang menunjukan 56,67% karyawan merasa tidak adanya perhatian untuk kesejahteraan fisik dan kesehatan mental, sehingga hal itu bisa menyebabkan *burn out* pada setiap karyawan dan akan menyebabkan turunnya produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini juga melakukan pra - survei untuk mengukur presepsi terkait lingkungan kerja, berikut ini merupakan hasil pra - survei untuk lingkungan kerja PT. XYZ yang dapat diukur berdasarkan beberapa indikator dibawah ini

**Tabel 4**  
**Hasil Pra - Survei mengenai Lingkungan Kerja Karyawan**

| No. | Pernyataan  | Jawaban |       | Percentase Jawaban |       |
|-----|---|---------|-------|--------------------|-------|
|     |   | Ya      | Tidak | Ya                 | Tidak |
| 1   | Saya merasa pencahayaan di ruang kerja sudah cukup untuk membantu daya dalam menyelesaikan pekerjaan saya | 30      | 0     | 100%               | 0%    |

| No. | Pernyataan  | Jawaban |       | Percentase Jawaban |        |
|-----|---|---------|-------|--------------------|--------|
|     |   | Ya      | Tidak | Ya                 | Tidak  |
| 2   | Sirkulasi udara di ruang kerja saya cukup baik sehingga membuat saya nyaman saat bekerja  | 22      | 8     | 73.33%             | 26.67% |
| 3   | Tata letak peralatan dan meja kerja di ruang kerja saya sudah tertata dengan efisien  | 12      | 18    | 40%                | 60%    |
| 4   | Tampilan dan warna dinding ruang kerja saya memberikan suasana yang menyenangkan dan meningkatkan semangat untuk bekerja        | 10      | 20    | 33.33%             | 66.67% |
| 5   | Tingkat kebisingan dilingkungan kerja tidak mengganggu konsentrasi saya saat bekerja  | 18      | 12    | 60%                | 40%    |
| 6   | Fasilitas untuk bekerja, seperti meja, kursi, AC dan perlengkapan lainnya mendukung kenyamanan saya saat bekerja                | 30      | 0     | 100%               | 0%     |
| 7   | Saya merasa memiliki hubungan yang baik dan terbuka dengan pimpinan/ atasan   | 22      | 8     | 73.33%             | 26.67% |
| 8   | Saya merasa nyaman dan memiliki hubungan yang baik dengan rekan – rekan kerja, sehingga menciptakan suasana kerja yang harmonis | 22      | 8     | 71,11%             | 28,89% |

Sumber: Data Primer yang Diolah oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa terdapat masalah pada variabel lingkungan kerja. Hal tersebut terlihat dari persentasi pada aspek “Tata letak peralatan dan meja kerja di ruang kerja saya sudah tertata dengan efisien” yang menunjukan 60% ruangan kerja yang masih belum sepenuhnya tertata dengan rapih. Pada lingkungan kerja tata letak peralatan

dan meja kerja diruang kerja berfokus pada kenyamanan, efisiensi dan suasana yang menyenangkan yang dapat meningkatkan kenyamanan visual dan fungsional serta mencegah kelelahan dan kebosanan akibat tata ruang yang monoton. Dan presentase pada aspek “Tampilan dan warna dinding ruang kerja saya memberikan suasana yang menyenangkan dan meningkatkan semangat untuk bekerja” menunjukan 66.67% karyawan menyatakan bahwa warna pada dinding tidak terlalu berpengaruh untuk memotivasi agar dapat bekerja lebih optimal serta tidak menciptakan suasana kerja yang nyaman, menyenangkan ataupun membangkitkan semangat. Sehingga dapat menyebabkan penurunan produktivitas kerja karyawan tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini perlu dilakukan, karena tanpa produktivitas kerja yang sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan maka akan berimbas pada ketidakstabilan supply untuk sektor pertanian kelapa sawit. Selain itu untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam perusahaan ini perlu meningkatkan disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), dan lingkungan kerja. Oleh karena ini, penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. XYZ”** penting untuk dilakukan karena akan berdampak pada kestabilan perekonomian untuk perusahan ataupun untuk negara atau masyarakat.

## B. Identifikasi Masalah

- Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dijelaskan, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang muncul antara lain:
1. Karyawan sering kali tidak mencapai target yang sudah ditentukan perusahaan
  2. Kurangnya perhatian karyawan terhadap aturan SOP (Standar Operasional Prosedur) yang sudah ditentukan karyawan
  3. Ketidaktahuan karyawan mengenai tindakan yang diperbolehkan atau dilarang dalam perusahaan
  4. Kurangnya efisiensi dalam mengatur tata letak alat kerja untuk keamanan dalam bekerja
  5. Karyawan merasa kurangnya perhatian yang diberikan perusahaan terhadap kesejahteraan mental dan kesehatan fisik
  6. Ketidakefisienan lingkungan kerja dalam mengatur tata letak peralatan kerja untuk kenyamanan dalam bekerja
  7. Ketidaknyamanan tampilan dan warna dinding di ruang bekerja

## C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka pembatasan masalah sangat ditekankan sekali, guna untuk mengantisipasi serta menghindari kemungkinan penyimpangan terkait dengan penafsiran judul. Penelitian ini dibatasi hanya pada pengaruh

keselamatan dan kesehatan kerja, disiplin dan lingkungan kerja serta produktivitas kerja karyawan pada PT. XYZ

#### **D. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka dapat diketahui rumusan masalah dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. XYZ?
2. Apakah keselamatan kesehatan kerja (K3) kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. XYZ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. XYZ?
4. Apakah disiplin kerja, keselamatan kesehatan kerja (K3), dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karywaan PT. XYZ?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk memperoleh pengetahuan atau penemuan baru yang akan diteliti. Berdasarkan rumusan masalah dan Batasan masalah yang ada, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karaywan PT XYZ

2. Untuk mengetahui keselamatan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT.XYZ
3. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. XYZ
4. Untuk mengetahui disiplin kerja, keselamatan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. XYZ

#### **F. Manfaat Masalah**

Penelitian yang penulis lakukan diharapkan dapat memberikan manfaat, informasi yang jelas bagi pembaca, adapun manfaat penelitian ini adalah:

##### 1. Bagi PT. XYZ

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan tambahan bagi perusahaan dalam mengambil keputusan masalah tenaga kerja yang mencakup permasalahan disiplin kerja, keselamatan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan.

##### 2. Bagi penulis

Penelitian ini menjadi sarana bagi penulis untuk mengembangkan pemahaman dan membentuk pola pikir yang lebih maju, dan untuk mengetahui kemampuan penulis dalam menerapkan ilmu – ilmu manajemen sumber daya manusia.

### 3. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai bahan referensi bagi pihak – pihak yang akan melakukan penelitian mengenai topik produktivitas kerja karyawan

## **G. Sistematika Penelitian**

Dalam penulisan proposal skripsi ini, sistematika penulisan disusun berdasarkan pembahasan masing – masing bab yang diuraikan sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, identifikasi masalah, Batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisikan uraian teori – teori yang diperlukan untuk penjelasan mengenai variabel – variabel yang berkaitan dengan judul penelitian. Selain itu terdapat uraian mengenai penelitian terdahulu, kerangka berpikir, hubungan antar variabel dan hipotesis penelitian

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bab ini menguraikan tentang rencana dan prosedur yang mencakup metode penelitian, variabel dan operasional

variabel, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, instrumen penelitian dan Teknik analis data.

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini menjelaskan sejarah dan visi – misi perusahaan, serta menguraikan hasil penelitian mengenai profil responden, hasil uji validitas, hasil uji reliabilitas, hasil uji asumsi klasik, distribusi jawaban responden, hasil uji asumsi klasik, hasil uji regresi linier berganda, hasil uji hipotesis, hasil uji koefisien determinasi dan pembahasan hasil penelitian.

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini menguraikan kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan serta memberikan saran yang relevan bagi perusahaan dan peneliti selanjutnya