

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi serta kemajuan teknologi saat ini , kompetisi dunia perindustrian mengalami perubahan dalam tempo yang cepat. Perusahaan-perusahaan dari berbagai jenis produk terus berbenah untuk megimbangi tuntutan perubahan tersebut. Banyak perusahaan yang bangkrut disebabkan tidak bisa bersaing dalam dunia periindustrian baik perusahaan lokal maupun interlokal. disebabkan baik dari segi teknologi yang kurang canggih dan sumber daya manusia yang kurang maksimal. Di sini sumber daya manusialah yang menentukan kelangsungan dari perusahaan, karena perusahaan merupakan ladang sawah bagi mereka jadi tergantung mereka memeliharanya. Jika sumber daya manusia nya bekerja kurang maksimal maka akan berdampak pada perusahaan yang mengalami kebangkrutan dan berdampak besar pada negara otomatis menambah pengangguran dan akan maraknya kriminal dinegara tersebut. Maka dari itu sumber daya manusia sangat berperan penting untuk menghasilkan produk yang berkualitas. Tidak bisa dipungkiri sumber daya manusia sebagai aktor penting bagi perusahaan.

Perencanaan sumber daya manusia harus dipikirkan secara matang-matang, pada perusahaan besar pasti sudah merencanakan rekrutmen tenaga kerja secara tertulis dan anggaran yang dikeluarkan harus sesuai dengan hasil yang diperoleh, yaitu tenaga kerja yang handal, sesuai dengan

kriteria yang di inginkan perusahaan. melatih dan mengembangkan pegawai yang harus diperhatikan manajemen untuk memperoleh kinerja karyawan yang diharapkan perusahaan. Peran karyawan disini sangat penting bagi kelangsungan operasional itu sendiri. setiap bentuk besar maupun kecilnya perusahaan pasti tidak terlepas dari sumber daya manusia yaitu karyawan. Sumber daya manusia menjadi penting untuk kelangsungan kegiatan operasioanl perusahaan. Kenyataan nya karyawan merupakan sumber daya yang paling berharga, maka karyawan harus mendapatkan perhatian yang lebih dan harus dikelola dengan maksimal hal ini dilakukan untuk mencapai kinerja karyawan yang efektif dan bekerja dengan sebaik-baiknya serta mempunyai daya semangat kerja yang tinggi untuk memajukan dan mengembangkan perusahaan.

Besar atau kecilnya bentuk perusahaan yang selalu disorot oleh manajemen adalah kinerja karyawan nya sudah baik atau belum. untuk mencapai kinerja yang baik dan berkualitas perusahaan tidaklah mudah karena kinerja karyawan dapat tercipta apabila faktor-faktor yang mempengharuinya antara lain : (1) ketersediaan barang dan peralatan, (2) ligkungan kerja, (3) *job description* dan tanggung jawab, (4) budaya perusahaan, (5) sistem komunikasi dan cara kepemimpinan, (6) pelatihan dan pengembangan diri, (7) upah dan insentif, (8) keselamatan, kesehatan kerja (K3), (9) motivasi kerja. dapat disatukan dengan baik dan dapat diterima oleh semua karyawan di dalam organisasi. fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut akan menciptakan *teamwork*, komunikasi

dan kedisiplinan yang nantinya akan berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan yang maksimal.

Beberapa pendapat dari penelitian sebelumnya tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian Shouvik sanyal (2018) dan Denny Aryanto (2019) menyatakan hasil yang sama bahwa *Teamwork* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian mengenai komunikasi pernah dilakukan oleh Yohanes Susanto (2019) menyatakan bahwa dengan hasil yang berbeda, komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi menurut penelitian Emi Safina (2017) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian mengenai disiplin kerja menurut Novi Sri Astiti (2019), Yohanes Susanto (2019) dan Emi Safina (2017) sama-sama menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang hampir mirip dengan judul peneliti yaitu "*pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*". yang dilakukan oleh Yohanes Susanto (2019), namun berbeda dengan penelitian sebelumnya variabel disiplin kerja sebagai variabel independen sedangkan penelitian peneliti kali ini menggunakan variabel disiplin kerja sebagai *variabel intervening*.

Peran karyawan disini sangat diharapkan oleh perusahaan untuk menciptakan produk maka dari itu tidak terlepas dari ketersediaan bahan baku yang mendukung dalam proses produksi. dalam perusahaan pemesanan material telah diserahkan sepenuhnya kepada departmen PPIC

(*production planning and inventory control*). Departmen ini yang merencanakan dan mengendalikan rangkaian proses produksi agar berjalan sesuai dengan rencana yang sudah ditetapkan. Tetapi di perusahaan PT. Sepatu Mas Idaman departmen PPIC masih sering merencanakan dan mengendalikan pemesanan bahan mentah yang tidak sesuai kedatangan. Bahan mentah yang belum seharusnya datang, tetapi sudah di datangkan lebih cepat dari rencana yang ditentukan. Otomatis barang belum bisa diproduksi, oleh sebab itu departmen PPIC harus lebih bisa memperhatikan barang yang benar-benar diperlukan dan didatangkan sesuai rencana produksi.

Dalam menjaga kestabilan produktivitas kerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja PT. Sepatu Mas Idaman cukup memadai, namun ada sebagian departmen terhambat bekerja disebabkan ruang lingkup bekerja terbatas.. contohnya ketika kedatangan bahan baku di area gudang cukup banyak membuat penempatan bahan baku penuh dan terpaksa di simpan diluar area yang seharusnya karena keterbatasan tempat penyimpanan. Hal ini lah yang sering mengganggu proses pekerjaan departmen gudang dalam persiapan bahan baku untuk proses produksi dan mengganggu departmen lain dengan adanya penyimpanan bahan baku yang belum sesuai prosedur. Lingkungan kerja merupakan tempat karyawan melakukan aktivitas sehari-harinya. jika suasana kerja baik sudah memadai karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan efektif, aman, nyaman dan

sehat. walaupun suasana kerja tidak menghasilkan produksi didalam perusahaan, diusahakan suasana kerja harus bersih dan tertata rapi karena suasana kerja sangat berpengaruh dengan pegawai yang berada didalam tempat kerja tersebut.

Setiap besar kecil nya perusahaan telah menentukan pekerjaan setiap hari nya dan target yang ingin dicapai. Dalam mencapai target yang ditentukan oleh manajemen tidak terlepas dari tanggung jawab karyawan dalam pekerjaannya yang dibebankan kepadanya, karyawan lah yang menentukan tercapai tidak nya suatu target produksi setiap harinya. tidak selamanya karyawan dalam fase semangat bekerja akan tetapi ada kalanya dimana karyawan tidak semangat bekerja, pasti nya akan berdampak kepada target yang ditentukan oleh perusahaan. Disini peran atasanlah yang dibutuhkan untuk mensupport bawahannya untuk terus bekerja dengan semangat yang tinggi dan menjaga kekompakan *team* agar tercapainya target yang telah ditetapkan. Perusahaan menuntut karyawan agar selalu tercapai target yang telah ditetapkan oleh manajemen karena orderan di PT. Sepatu Mas Idaman kurang stabil jadi harus benar-benar dimanfaatkan orderan yang ada.

Selain target yang diinginkan oleh perusahaan selalu tercapai perusahaan juga mengingatkan nilai-nilai dari perusahaan yang disebut budaya perusahaan yang juga mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang ada di dalam suatu organisasi karyawan yang dituntun kearah yang lebih baik. Setiap perusahaan besar

atau kecil nya perusahaan pasti memiliki budaya organisasi untuk memajukan nilai perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan.

PT. Sepatu mas idaman memiliki budaya organisasi 7S yaitu:

1. *SHORT* yang artinya ringkas (pisahkan yang diperlukan dan tidak)
2. *SET IN ORDER* yang artinya rapi (letakkan pada tempatnya)
3. *SHINE* yang artinya resik (bersihkan, cari sumber masalah dan perbaiki)
4. *STANDARDIZE* yang artinya rawat (pelihara)
5. *SUSTAIN* yang artinya rajin (jaga dan pertahankan)
6. *SAFETY* yang artinya keamanan (utamakan keselamatan kerja)
7. *SMILE* yang artinya senyum (bekerja dengan hasil)

Budaya organisasi sudah melekat didalam perusahaan PT. Sepatu Mas Idaman . Manajemen PT. Sepatu Mas Idaman menjadikan budaya tersebut dalam ajang kompetisi disetiap akhir tahun dan perusahaan akan memberikan insentif kepada departmen yang mampu memenangkan dalam melaksanakan budaya organisasi tersebut dengan berjalan sepenuhnya. akan tetapi budaya ini belum semua departmen yang mampu menerapkannya, maka dari itu budaya ini yang memacu karyawan untuk menjadikan departemennya menjadi lebih baik dibanding kan departmen lain nya, karena budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan. Manajemen perusahaan berharap besar terhadap karyawan agar bisa menjalankan budaya organisasi sepenuhnya dengan maksimal dan akan berdampak terhadap produktifitas karyawan.

Untuk mencapai tujuannya setiap perusahaan sangat memerlukan manajemen yang baik dan berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Diantaranya yaitu gaya kepemimpinan yang diterapkan pada masing-masing departemen dan lingkungan kerja. Dalam perusahaan tidak mungkin mengoperasikan aktivitasnya tanpa adanya pemimpin dan pada sisi yang lain segala kegiatan perusahaan harus diimbangi dengan komunikasi yang baik, karena kedua faktor tersebut memegang peran penting dalam pencapaian tujuan perusahaan yaitu pencapaian kinerja perusahaan yang baik. Gaya kepemimpinan juga dalam perusahaan juga sangat berperan dalam menjalin hubungan dengan karyawan, pimpinan harus berkomunikasi langsung terhadap karyawan untuk menanyakan dan mengontrol pekerjaan yang telah diberikan kepada karyawan itu sendiri, bagaimana mereka memberi penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, bagaimana mereka mengembangkan dan memberdayakan pegawainya dengan cara gaya kepemimpinannya, karena sangat mempengaruhi kinerja karyawan sendiri.

Salah satu cara memberikan penghargaan terhadap kinerja karyawan yaitu kompensasi. Kompensasi mempunyai pengaruh sangat besar terhadap pegawai karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka. Semakin tingginya tingkat kebutuhan ekonomi dalam keluarga, karyawan pun menuntut dimana upah yang diterima bisa mencukupi kehidupan yang layak. harus sesuai dengan peraturan undang-undang ketenagakerjaan yang telah ditetapkan pemerintah tahun 2013 nomor 13 terdapat pada pasal 94

dan 157, Menjelaskan mengenai komposisi upah pokok dan tunjangan pokok dalam dan tunjangan tetap. Manajemen harus menentukan besar kecilnya upah pegawai dengan tingkat jabatan, pendidikan dan masa kerja pegawai. jika upah atau kompensasi pegawai sesuai dengan standar kehidupan normal, disini manajemen menuntut karyawan bekerja dengan maksimal karena dalam sisi lain buyer di PT. Sepatu Mas Idaman menginginkan harga sepatu tetap stabil sedangkan upah karyawan setiap tahun terus meningkat. Dengan upah yang memadai maka akan memungkinkan pegawai bekerja dengan penuh motivasi dan berdampak pada produktifitas karyawan.

Membuat karyawan bekerja dengan semangat yang tinggi tidaklah mudah. Peran pemimpin sangat dibutuhkan dalam memberikan masukan yang positif terhadap bawahannya untuk mengarahkan kearah yang lebih baik, Agar bisa bekerja sama secara produktif untuk mencapai keberhasilan perusahaan. didalam perusahaan kata motivasi sudah tidak aneh. antara pimpinan dan bawahan sangatlah diperlukan motivasi dalam suatu pekerjaan. Melalui komunikasi agar bawahan mengerti apa maksud dan tujuan yang diinginkan oleh pimpinan. Jika motivasi karyawan yang diarahkan pimpinan sudah tertanam maka kepuasan karyawan akan tercipta dan berdampak kepada kinerja karyawan yang efektif.

Dalam bekerja karyawan mementingkan jaminan kesehatan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Karena dalam pekerjaan mempunyai resiko dan masalah yang akan dihadapi, baik pekerjaan

menggunakan mesin maupun manual. Saat menggunakan mesin dan alat, karyawan tidak terlepas dari resiko yang menyangkut kesehatan dan keselamatan kerja. Resiko ini bisa terjadi dimana dan kapan pun pada saat karyawan bekerja. Dalam hal ini keselamatan kerja karyawan PT. Sepatu Mas Idaman masih sering terjadi. Masih banyak nya karyawan yang tidak peduli dan kurang nya kesadaran akan kesehatan dan keselamatan kerja mereka sendiri, tidak memakai sepatu dalam bekerja melainkan memakai sandal rentan terjadi nya tertimpah benda tajam, tidak memakai masker di dalam departmen *chemical* atau cairan yang sangat berbahaya bagi kesehatan karyawan itu sendiri dan tidak memakai alat penutup telinga saat menggunakan mesin yang membising kan. Sehingga membutuhkan perhatian khusus dari perusahaan untuk karyawan dalam segi kesehatan dan keselamatan kerja pada saat bekerja agar mampu memproduksi sepatu yang berkualitas. Karena karyawan merupakan aset utama dalam perusahaan harus mendapatkan perhatian serius dan dikelola sebaik mungkin.

Tabel 1
Data Absensi PT. Sepatu Mas Idaman Tahun 2018

Bulan	SD	Izin	Alfa	Telat	Cuti	CI	CH	TOTAL
Januari	525	77	179	6.933	186	71	365	7.900
Februari	469	79	193	5.929	191	95	224	6.861
Maret	467	107	149	5.972	193	95	155	6.888
April	619	123	198	1.309	251	94	191	2.500
Mei	561	91	213	2.252	244	73	276	3.361
Juni	259	42	227	1.698	408	70	249	2.634
Juli	418	102	160	1.382	257	86	366	2.319
Agustus	342	89	159	2.330	260	72	316	3.180
September	328	230	65	150	861	73	232	1.634
Oktober	328	230	65	150	861	73	232	1.634
Nopember	174	97	158	823	244	65	202	1.666
Desember	401	121	243	2.525	354	123	182	3.644
Total	4.891	1.388	2.009	31.453	4.310	990	2.990	44.221

Sumber : PT. Sepatu Mas Idaman

Dilihat dari tabel 1 diatas, SD (surat dokter), izin, alfa, telat, cuti, CI (cuti izin), CH (cuti hamil) pada tahun 2018 dengan jumlah 1860 karyawan tetap dan karyawan kontrak. Pada kolom diatas dalam setahun karyawan yang tanpa keterangan tidak masuk dalam bekerja masih tinggi mencapai angka 2.009 karyawan dalam setahun, dan karyawan yang tidak tepat waktu jam masuk kerja juga sangat lah tinggi mencapai angka 31.453 karyawan dalam setahun. Disini tingkat kesadaran disiplin karyawan masih belum efektif. penerapan disiplin dalam suatu perusahaan dapat dikatakan sebagai kunci keberhasilan dan meningkat kan kinerja karyawan. Disiplin merupakan sikap ketersediaan dan kerelaan pegawai untuk mematuhi aturan yang ada di perusahaan, Tetapi di PT. Sepatu Mas Idaman masih banyak

karyawan yang melanggar peraturan dan norma-norma yang ada di perusahaan. Seperti bolos tidak masuk kerja tanpa keterangan izin atau sakit. dan masih banyak karyawan yang merokok di toilet di saat jam kerja berlangsung. hal ini merugikan perusahaan dalam kelangsungan proses produksi . Disini manager sumberdaya manusia perusahaan harus benar-benar memperhatikan kedisiplinan karyawan dan memberi sanksi tegas kepada karyawan yang melanggar. Karena, Kedisiplinan karyawan sangat berpengaruh kepada kinerja karyawan didalam perusahaan.

Dalam mencapai keberhasilan dalam pekerjaan tidak luput dari kerja sama tim, suatu pekerjaan akan terasa ringan jika dikerjakan dengan bersama-sama dan tolong menolong. keberhasilan organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia nya baik secara individu maupun tim. Dengan ada nya beberapa individu yang saling bekerjasama yang memiliki kesamaan visi dan misi untuk mencapai target yang hendak dicapai dalam perusahaan. Dimana karyawan dituntut harus berkomunikasi sesama anggota tim untuk meminimalisir kesalahan. Faktor komunikasi yang baik juga dibutuhkan dalam organisasi. Hambatan-hambatan yang dialami dalam melakukan komunikasi didalam organisasi tidaklah mudah. Kurang keterbukaan antar karyawan, kesalah pahaman dalam menyampaikan informasi, hingga adanya rasa tekanan dan stres kerja dapat menyebabkan komunikasi yang tidak efektif dan efisien. Kesalahan yang sering terjadi antar departmen produksi di PT. Sepatu Mas Idaman kesalahan penggunaan tali sepatu dan eyelet (bahan baku) yang hampir mirip dengan kompom

sepatu, Menyebabkan kan sepatu tidak sesuai dengan keinginan buyer. pembongkaran sepatu ulang masih sering terjadi yang berdampak kepada keuangan perusahaan, harus menambah pengeluaran biaya yaitu *overtime* terhadap karyawan dan juga berdampak pada pengiriman sepatu yang harusnya sesuai dengan tanggal yang telah ditentukan sebelum nya. Komunikasi yang baik antar tim kerja baik atasan terhadap bawahan begitu sebalik nya bawahan terhadap atasan yang sangat diperlukan untuk meminimaisir kesalahan-kesalahan yang terjadi dalam memproduksi sepatu yang berkualitas.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak FJR (kepala bagian cell B) mengenai *teamwork*, komunikasi dan disiplin dalam bekerja dalam bagian nya, didalam *team* memang harus dibutuhkan dan ditanam kan kerja sama antar karyawan agar tercapai nya gol yang diinginkan dan komunikasi dijaga agar tetap solid antar karyawan, selalu memberikan informasi dan disiplin dalam bekerja, disiplin dalam tanggung jawab pekerjaan untuk meminimalisir kesalahan-kesalahan yang merugikan perusahaan .

Selanjut nya hasil wawancara dengan bapak ANDR (kepala bagian cell F) manajemen menuntut kepada dirinya agar bawahan nya selalu bekerja secara *team* bukan secara individu, karena akan mempermudah *team* nya untuk mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan dan tidak terlepas dari komunikasi antar atasan dan bawahan agar tidak merasa canggung apabila terjadi kesalahan yang terdapat dalam memproduksi sepatu, selalu menjaga disiplin kerja, karena menurut bapak ANDR disiplin

adalah kunci keberhasilan dalam *team* untuk mencapai kesuksesan dalam bekerja.

Dari hasil wawancara beberapa kepala bagian produksi PT. Sepatu Mas Idaman, mengenai *teamwork*, komunikasi dan disiplin dalam bekerja itu sangat penting karena, ketiga-tiganya saling berhubungan, untuk mencapai titik kesuksesan dalam bekerja tidak terlepas dari hal-hal tersebut.

Berdasarkan penjabaran masalah dari latar belakang diatas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh *Teamwork* dan Komunikasi Melalui Disiplin kerja Sebagai Variabel *Intervening* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sepatu Mas Idaman Kabupaten Bogor)”.

B. Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka masalah yang dapat diidentifikasi dalam masalah ini adalah :

1. Kurang stabilnya produktivitas karyawan pada PT. Sepatu Mas Idaman
2. Masih banyaknya kedatangan bahan baku diluar skedjul yang telah ditentukan
3. Penempatan bahan baku yang belum tersusun rapi
4. Budaya organisasi yang belum berjalan sepenuhnya di setiap departmen
5. Masih terdapat karyawan pada PT. Sepatu Mas Idaman yang kurang disiplin dalam jam bekerja berlangsung

6. tingkat kecelakaan kerja masih cukup tinggi di PT. Sepatu Mas Idaman
7. Masih minimnya komunikasi antar departmen pada PT. Sepatu Mas Idaman

C. Batasan masalah

Banyak sekali permasalahan yang bisa dijadikan bahan penelitian ini. Namun penulis ini membatasi masalah yang lebih terperinci agar penelitian ini lebih terfokus, yaitu meliputi *Teamwork* dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin kerja Sebagai Variabel *Intervening*.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut

1. Apakah ada pengaruh secara langsung *teamwork* terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah ada pengaruh secara langsung komunikasi terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah ada pengaruh secara langsung *teamwork* terhadap disiplin kerja?
4. Apakah ada pengaruh secara langsung komunikasi terhadap disiplin kerja?
5. Apakah ada pengaruh secara langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?

6. Apakah ada pengaruh secara tidak langsung *teamwork* terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel *intervening*?
7. Apakah ada pengaruh secara tidak langsung komunikasi terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel *intervening*?

E. Tujuan penelitian

Tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh secara langsung *teamwork* terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh secara langsung komunikasi terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh secara langsung *teamwork* terhadap disiplin kerja
4. Untuk mengetahui secara langsung komunikasi terhadap disiplin kerja
5. Untuk mengetahui pengaruh secara langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
6. Untuk mengetahui pengaruh secara tidak langsung *teamwork* terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel *intervening*
7. Untuk mengetahui pengaruh secara tidak langsung komunikasi terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel *intervening*

F. Manfaat penelitian

Manfaat penelitian didalam penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan

Hasil dari penelitian ini penulis berharap dapat digunakan sebagai dasar atau acuan yang objektif dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan dimasa yang akan datang

2. Bagi penulis

Agar bisa menambah pengetahuan bagi penulis dibidang manajemen sumber daya manusia lebih khususnya mengenai *team work*, komunikasi dan disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga penulis diharapkan mengetahui inti dari masalah yang dihadapi oleh perusahaan dengan mengaplikasikan teori-teori yang sudah didapatkan dibangku kuliah.

G. Sistematika penulisan

Dalam penelitian ini sistematika penulisan disusun berdasarkan sistematika pembahasan masing–masing bab demi bab yang diuraikan sebagai berikut.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini menguraikan teori-teori menurut para ahli yang mengenai *teamwork*, *komunikasi*, disiplin kerja dan kinerja karyawan yang kemudian disimpulkan kembali lalu dilanjutkan dengan penelitian terdahulu, kerangka penelitian dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan tentang metode penelitian yang akan digunakan dalam penulisan sidang proposal manajemen, yang meliputi metode penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, operasional variabel, jenis dan sumber data, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan dijelaskan tentang data atau fakta lapangan untuk selanjutnya dianalisis dengan teknik-teknik strategis sekaligus untuk menjawab secara pasti permasalahan yang dikemukakan pada bab sebelumnya.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini akan dijabarkan tentang kesimpulan dari hasil pembahasan dan analisis data yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya serta saran-saran untuk menunjang penelitian selanjutnya.