

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Karyawan perusahaan merupakan aset terpenting yang di miliki oleh perusahaan karena karyawan merupakan penggerak operasi perusahaan, jika kinerja perusahaan baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Kinerja (*performance*) pada seseorang merupakan hal yang bersifat individu karna setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan maupun melaksanakan tugasnya. Para karyawan akan meningkat kinerjanya apabila mereka terlibat secara aktif dalam kegiatan, ikut berpartisipasi serta menjadi bagian dalam proses kegiatan pada unit organisasi dimana mereka bekerja.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang dijalankan dengan baik akan memberikan kontribusi yang cukup besar dalam upaya mencapai sasaran organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai pendekatan strategik untuk mengelola aset terpenting dan berharga milik organisasi, orang-orang yang bekerja dalam organisasi, baik secara individu atau kolektif, dan memberikan sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi (Amstrong dikutip oleh Triton FB, 2010:17)

Keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam menciptakan atau melahirkan SDM yang berbasis kompetensi, tentunya sekaligus melahirkan

SDM yang profesional. Profesionalisme adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan sesuai prosedur. (Siagian, 2009:163)

Amal atau pekerjaan itu juga harus dilakukan sesuai dengan standar mutu dan wewenang tugas (*job description*) dalam suatu pekerjaan harus jelas. Untuk mencapai standar kualitas mutu inilah perusahaan harus memperkerjakan orang yang meletakkan dan menekankan nilai-nilai profesionalitas dalam setiap pekerjaan yang di lakukannya sesuai dengan standar kebijakan yang di terapkan oleh perusahaan tersebut.

Faktor-faktor yang diduga dapat mempengaruhi seseorang agar dapat bekerja secara profesionalisme yaitu seperti kompensasi, lingkungan kerja non fisik dan penilaian prestasi kerja. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Hasibuan, 2011:118).

Masalah kompensasi mungkin merupakan masalah fungsi manajemen personalia yang paling sulit dan membingungkan. Tidak hanya karena pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas yang paling kompleks, tetapi juga salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan dan juga bagi organisasi. Meskipun kompensasi harus mempunyai dasar yang logik, rasional, dan dapat dipertahankan, hal ini menyangkut banyak faktor emosional dari sudut pandang karyawan. Kompensasi penting bagi karyawan karena

mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan dimana tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat dilihat secara langsung dengan panca indera manusia, tetapi dapat dirasakan keberadaannya. Oleh karena itu lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan manusia (Wursanto:2009).

Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan diharapkan dapat mewujudkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki tingkat jabatan yang sama di perusahaan. Pihak manajemen dan seluruh karyawan yang ada di perusahaan hendaknya dapat membangun suatu iklim kerja yang bisa membangkitkan kenyamanan ditempat kerja seperti adanya rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama

Penilaian prestasi kerja karyawan merupakan kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijakan selanjutnya, penilaian perilaku meliputi penilaian kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi dan partisipasi karyawan (Hasibuan, 2011:87).

Perusahaan-perusahaan yang mencari keunggulan bersaing melalui karyawan harus mampu mengelola perilaku dan hasil-hasil dari seluruh karyawan. Secara tradisional, sistem penilaian kinerja formal dipandang sebagai sarana utama untuk mengelola kinerja karyawan. Penilaian prestasi kerja merupakan suatu tugas administrasi yang dilakukan oleh para manajer, dan merupakan tanggung jawab utama dari departemen sumber daya manusia.

Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

PT. DS Jaya Abadi merupakan salah satu perusahaan smelter yang ada dibangka belitung yang bergerak dalam produksi biji timah yang beralamat dikawasan industri ketapang pangkal pinang jumlah karyawan sebanyak 46 orang. Berikut ini disajikan data karyawan yang bekerja di PT. DS Jaya Abadi.

Tabel I.1 data jumlah karyawan PT.DS Jaya Abadi

No.	Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	36 orang	78,26%
2.	Perempuan	10 orang	21,74%
3.	Jumlah	46 orang	100%

Sumber: PT.DS Jaya Abadi data diolah penulis 2016

Dari tabel diatas dpat dilihat jumlah karyawan laki-laki lebih dominan dibandingkan karyawan perempuan hal ini karena PT. DS Jaya Abadi

merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pertambangan dan lebih banyak membutuhkan keahlian pekerjaan dari tenaga kerja laki-laki.

Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang smelter yang bisa dikatakan cukup besar PT. DS Jaya Abadi sudah memiliki surat izin secara langsung dapat mendistribusikan hasil produksi keluar negeri (*ekspor*) sesuai permintaan konsumen, oleh karena itu sebagai suatu perusahaan yang cukup besar maka pihak perusahaan selalu mengupayakan dan meningkatkan mutu produk yang terbaik agar tidak mengecewakan konsumen dengan upaya selalu menekankan nilai-nilai profesionalisme dari para karyawan agar dapat mewujudkan tujuan perusahaan.

Dari observasi yang penulis lakukan bahwa pada satu tahun yang lalu perusahaan mengalami kebangkrutan hal ini diduga karena tingkat dan mutu produksi tidak sesuai harapan perusahaan selain itu tingkat kecelakaan kerja yang meningkat setiap tahunnya, sehingga produksi menurun dan perusahaan mengalami kesulitan keuangan dan terpaksa harus memberhentikan sebagian pegawai pada perusahaan, hanya mempertahankan karyawan yang dianggap profesionali dalam bekerja. Berikut ini disajikan tabel mengenai tingkat kecelakaan kerja karyawan.

Tabel I.2 data kecelakaan kerja PT.DS Jaya Abadi periode 2014-2016

Tahun	Kecelakaan ringan	Kecelakaan sedang	Kecelakaan berat
2014	3 kasus	-	-
2015	1 kasus	3 kasus	
2016	2 kasus	3 kasus	-

Sumber: PT.DS Jaya Abadi pangkal pinang data diolah penulis 2016

Dari data tabel kecelakaan I.2 dapat dilihat bahwa tingkat kecelakaan kerja yang terjadi di PT.DS jaya abadi. Hal ini mengindikasikan kurangnya keandalan dari karyawan sehingga menimbulkan kecelakaan kerja hal ini terjadi karena karyawan kurang berhati-hati dan tidak menggunakan alat pelindung dengan baik dan kurang keahlian dalam pengoperasian alat produksi. Sehingga upaya yang dilakukan pihak perusahaan dalam meningkatkan profesionalisme sekarang ini adalah dengan mendatangkan pekerja asing.

Menurut keterangan Bapak Suharto selaku Ka. Personalia saat penulis melakukan wawancara pada tanggal 20 Oktober 2016 beliau mengatakan bahwa pihak perusahaan sering mendatangkan pekerja asing untuk melakukan pekerjaan yang tidak bisa dikerjakan oleh karyawan yang ada diperusahaan, pada bagian tertentu misalnya, pekerjaan dibagian laboratorium atau dengan kata lain karyawan asing tersebut didatangkan sebagai pihak pengajar agar nantinya karyawan yang ada dikantor dapat melihat dan belajar dari pekerja asing tersebut dan kemudian jika karyawan yang ada dikantor sudah bisa melakukan pekerjaan maka pihak kantor akan melepaskan tanggung jawab pekerjaan tersebut kepada karyawan yang ada diperusahaan. Dengan kata lain perusahaan mendatangkan pekerja asing hanya sebagai pelatih kepada

karyawan yang ada dikantor dan itu hanya dalam jangka waktu singkat, untuk itu perusahaan berharap dengan didatangkannya pekerja asing diharapkan agar karyawan yang ada dikantor bisa meningkatkan profesionalisme kerjanya.

Untuk melihat sejauh mana tingkat profesionalisme kerja karyawan yang ada diperusahaan, penulis melakukan survey awal kepada 10 responden yang merupakan karyawan yang bekerja di PT. DS Jaya Abadi. Berikut ini tabel hasil survey awal variable profesionalisme.

Tabel 1.3 Hasil Survei Awal terhadap 10 Responden yang Merupakan Karyawan pada PT. DS Jaya Abadi

No.	Pernyataan	Jawaban	Persentase (%)
Profesionalisme kerja			
1.	Saya bekerja sesuai dengan keahlian yang saya miliki	Setuju : 2 Ragu-ragu : 7 Tidak setuju : 1	Setuju : 20% Ragu-ragu : 70% Tidak setuju : 10%
2.	Saya selalu berusaha meningkatkan mutu dan kualitas dalam melakukan pekerjaan	Setuju : 5 Ragu-ragu : 4 Tidak setuju : 1	Setuju : 50% Ragu-ragu : 40% Tidak setuju : 10%

Sumber: data diolah penulis 2016

Berdasarkan tabel I.3 diatas yang merupakan hasil dari survei awal yang dilakukan penulis terhadap 10 responden yang merupakan karyawan PT. DS Jaya Abadi dimana pada pertanyaan pertama responden menjawab setuju sebanyak 2 orang, ragu-ragu sebanyak 7 orang dan tidak setuju sebanyak 1 orang. Pertanyaan kedua responden menjawab setuju sebanyak 5 orang, ragu-ragu sebanyak 4 orang dan tidak setuju sebanyak 1 orang. Dari hasil survey awal yang dilakukan dapat dikatakan tingkat profesionalisme kerja karyawan masih kurang.

Faktor-faktor penyebab kurangnya profesionalisme kerja karyawan diduga karena sistem kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan tersebut. Sistem pengajian yang diterapkan oleh perusahaan ada dua sistem yang biasa disebut sistem gaji mati dan gaji hidup, dimana sistem gaji mati merupakan gaji yang diberikan kepada sebagian karyawan jumlahnya tetap walaupun jumlah jam kerja karyawan bertambah ataupun karyawan tidak masuk bekerja gaji yang diberikan oleh perusahaan tetap sama seperti yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan untuk sistem gaji hidup adalah gaji yang diberikan kepada sebagian karyawan dengan jumlah gaji yang diberikan bisa bertambah atau berkurang sesuai dengan tambah jam kerja karyawan tersebut. Berikut ini data perhitungan mengenai sistem kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan, untuk gaji mati sebesar Rp. 3000.000,00, sedangkan untuk gaji hidup yaitu sebesar Rp. 3.426.000,00. Terdapat selisih antara sistem gaji mati dan gaji hidup yang diduga mempengaruhi tingkat profesionalisme kerja karyawan. Karena adanya perbedaan dari jumlah gaji dan jam kerja yang diberikan diduga hal ini menjadi faktor penyebab karyawan kurang profesional dalam bekerja karena adanya kecemburuan sosial antar karyawan.

Masalah kompensasi mungkin merupakan masalah fungsi manajemen personalia yang paling sulit dan membingungkan. Tidak hanya karena pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas yang paling kompleks, tetapi juga salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan dan juga bagi organisasi.

Meskipun kompensasi harus mempunyai dasar yang logik, rasional, dan dapat dipertahankan, hal ini menyangkut banyak faktor emosional dari sudut pandang karyawan. Berikut ini tabel hasil survey awal variable kompensasi yang dilakukan penulis kepada 10 responden yang merupakan karyawan yang bekerja di PT.DS Jaya Abadi.

Tabel 1.4 Hasil Survei Awal terhadap 10 Responden yang Merupakan Karyawan pada PT. DS Jaya Abadi

No.	Pernyataan	Jawaban	Persentase (%)
Kompensasi			
1.	Saya sering mendapatkan bonus dalam kaitanya dengan penyelesaian pekerjaan saya	Setuju : 3 Ragu-ragu : 2 Tidak setuju : 5	Setuju : 30% Ragu-ragu : 20% Tidak setuju : 50%
2.	Saya mendapatkan gaji sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	Setuju : 2 Ragu-ragu : 3 Tidak setuju : 5	Setuju : 20% Ragu-ragu : 30% Tidak setuju : 50%

Sumber: data diolah penulis 2016

Berdasarkan tabel I.4 diatas yang merupakan hasil dari survei awal yang dilakukan penulis terhadap 10 responden yang merupakan karyawan PT. DS Jaya Abadi dimana pada pertanyaan pertama responden menjawab setuju sebanyak 3 orang, ragu-ragu sebanyak 2 orang dan tidak setuju sebanyak 5 orang. Pertanyaan kedua responden menjawab setuju sebanyak 2 orang, ragu-ragu sebanyak 3 orang dan tidak setuju sebanyak 5 orang. Dari hasil survey awal yang dilakukan dapat dikatakan bahwa kompensasi yang diterapkan perusahaan belum sesuai dengan harapan karyawan dan masih rendah.

Selain kompensasi, lingkungan kerja non fisik juga diduga mempengaruhi profesionalisme kerja karyawan, dimana lingkungan kerja non fisik berkaitan dengan lingkungan psikis karyawan yang tidak dapat diukur

tetapi dapat dirasakan oleh manusia, disini lingkungan kerja yang dimaksud adalah hubungan antara orang-orang yang ada diperusahaan baik hubungan karyawan dengan atasan maupun hubungan karyawan dengan sesama karyawan, berdasarkan observasi yang dilakukan penulis keperusahaan bahwa hubungan antar sesama karyawan dan hubungan antara karyawan dengan atasan masih kurang.

Setelah penulis melakukan wawancara ternyata hal ini disebabkan karena ruang kantor yang letaknya berjauhan antar bagian satu dengan yang lain, selain itu juga dari pihak perusahaan jarang mengadakan rekreasi atau liburan dengan ksryawan yang ada diperusahaan, sehingga hubungan kerjasama masih kurang. Berikut ini data hasil survey awal variable lingkungan kerja non fisik terhadap 10 orang responden yang merupakan karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut.

Tabel 1.5 Hasil Survei Awal terhadap 10 Responden yang Merupakan Karyawan pada PT. DS Jaya Abadi

No.	Pernyataan	Jawaban	Persentase (%)
Lingkungan kerja non fisik			
1.	Saya merasa Suasana kerja dan rekan-rekankerja dapat memberikan dorongan dan semangat kerja	Setuju : 2 Ragu-ragu : 2 Tidak setuju : 6	Setuju : 20% Ragu-ragu : 20% Tidak setuju : 60%
2.	Saya dapat berkonsultasi dengan atasan dalam memecahkan masalah mengenai pekerjaan	Setuju : 3 Ragu-ragu : 2 Tidak setuju : 5	Setuju : 30% Ragu-ragu : 20% Tidak setuju : 50%

Sumber: data diolah penulis 2016

Berdasarkan tabel I.5 diatas yang merupakan hasil dari survei awal yang dilakukan penulis terhadap 10 responden yang merupakan karyawan PT. DS

Jaya Abadi dimana pada pertanyaan pertama responden menjawab setuju sebanyak 2 orang, ragu-ragu sebanyak 2 orang dan tidak setuju sebanyak 6 orang. Pertanyaan kedua responden menjawab setuju sebanyak 3 orang, ragu-ragu sebanyak 2 orang dan tidak setuju sebanyak 5 orang. Dari hasil survey awal yang dilakukan dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik diduga rendah.

Selain kompensasi dan lingkungan kerja non fisik penilaian prestasi kerja diduga menjadi faktor penyebab profesionalisme kerja karyawan pada PT.DS Jaya Abadi. Berikut ini data mengenai hasil penilaian kerja karyawan yang diperoleh dari PT. DS Jaya Abadi.

Tabel I.6 Hasil penilaian kerja karyawan PT. DS Jaya Abadi

No	Jumlah karyawan	Kategori	Persentase
1	8 orang	Baik	20%
2	11 orang	Cukup	27,5%
3	21 orang	Kurang	52,5%

Sumber: PT. DS Jaya Abadi data diolah penulis (2016)

Berdasarkan dari tabel I.6 dapat disimpulkan banyak karyawan yang masuk kategori kurang dalam penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan masih kurang andal dalam bekerja sehingga mempengaruhi profesionalisme kerja.

Penilaian prestasi kerja yang diterapkan oleh perusahaan yaitu dengan metode catatan pribadi, metode ini berkaitan erat dengan metode peristiwa kritis dan catatan penyempurnaan (penampilan, kemampuan bicara, peran kepemimpinan dan aktivitas lainnya yang berkaitan dengan pekerjaan). Kemudian hasil penilaian karyawan tersebut dimasukkan dalam kategori yang

sesuia dengan hasil penilaian yang sudah dilakukan, yaitu kategori baik, cukup, dan kurang seperti pada tabel I.6 diatas.

Pihak perusahaan menerapkan penilaian prestasi kerja karyawan, hal ini dapat dilihat pada saat perusahaan mengalami kebangkrutan satu tahun lalu dan harus memberhentikan sebagian karyawan dan hanya mempekerjakan karyawan yang dianggap profesional, acuan tersebut berdasarkan hasil penilaian prestasi kerja karyawan, selain itu penilaian prestasi kerja karyawan juga menjadi faktor pendorong dan memotivasi karyawan agar dapat meningkatkan keahlian, keandalan, kecermatan dan kualitas pekerjaan dari adanya penilaian yang dilakukan oleh pihak perusahaan dan diharapkan dengan adanya penilaian tersebut agar karyawan dapat meningkatkan profesionalisme kerja.

Berikut ini hasil survey awal variable penilaian prestasi kerja karyawan pada 10 orang responden yang merupakan karyawan yang bekerja di perusahaan.

Tabel 1.7 Hasil Survei Awal terhadap 10 Responden yang Merupakan Karyawan pada PT. DS Jaya Abadi

No.	Pernyataan	Jawaban	Persentase (%)
	Penilaian Prestasi Kerja		
1.	Saya termotivasi dalam bekerja dengan adanya penilaian kerja	Setuju : 5 Ragu-ragu : 2 Tidak setuju : 3	Setuju : 50% Ragu-ragu : 20% Tidak setuju : 30%
2.	Saya bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan	Setuju : 1 Ragu-ragu : 1 Tidak setuju : 8	Setuju : 10% Ragu-ragu : 10% Tidak setuju : 80%

Sumber: data diolah penulis 2016

Berdasarkan tabel I.7 diatas yang merupakan hasil dari survei awal yang dilakukan penulis terhadap 10 responden yang merupakan karyawan PT. DS

Jaya Abadi dimana pada pertanyaan pertama responden menjawab setuju sebanyak 5 orang, ragu-ragu sebanyak 2 orang dan tidak setuju sebanyak 3 orang. Pertanyaan kedua responden menjawab setuju sebanyak 1 orang, ragu-ragu sebanyak 1 orang dan tidak setuju sebanyak 8 orang. Dari hasil survey awal yang dilakukan dapat dikatakan bahwa penilaian prestasi kerja, diduga prestasi kerja karyawan masih rendah.

Dari uraian latar belakang diatas penulis bermaksud ingin meneliti seberapa besar **“Pengaruh Sistem Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Profesionalisme Kerja Karyawan Pada PT. DS Jaya Abadi Pangkal Pinang”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan penulis diatas, maka dapatlah dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran sistem kompensasi, lingkungan kerja non fisik, penilaian Prestasi kerja dan profesionalisme kerja karyawan pada PT.DS Jaya Abadi?
2. Apakah sistem kompensasi berpengaruh terhadap profesionalisme kerja karyawan PT.DS Jaya Abadi?
3. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap profesionalisme kerja karyawan pada PT.DS Jaya Abadi?
4. Apakah penilaian Prestasi kerja berpengaruh terhadap profesionalisme kerja karyawan pada PT.DS Jaya Abadi?

5. Apakah sistem kompensasi, lingkungan kerja non fisik, dan penilaian Prestasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap profesionalisme kerja karyawan pada PT.DS Jaya Abadi?

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian yang dilakukan ini adalah mengacu kepada sistem kompensasi, lingkungan kerja non fisik, penilaian prestasi kerja terhadap profesionalisme kerja karyawan pada PT. DS Jaya Abadi yang nantinya akan diteliti oleh penulis melalui karyawan yang bekerja di PT.DS Jaya Abadi.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui gambaran sistem kompensasi, lingkungan kerja non fisik, penilaian prestasi kerja, dan profesionalisme kerja karyawan pada PT. DS Jaya Abadi.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh sistem kompensasi dalam mewujudkan profesionalisme kerja karyawan pada PT. DS Jaya Abadi.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap profesionalisme kerja karyawan pada PT. DS Jaya Abadi.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penilaian prestasi kerja dalam mewujudkan profesionalisme kerja karyawan pada PT. DS Jaya Abadi.
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh sistem kompensasi, lingkungan kerja non fisik, dan penilaian prestasi kerja terhadap profesionalisme kerja karyawan pada PT.DS Jaya Abadi.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Sebagai penunjang dalam penerapan ilmu manajemen SDM, khusus mengenai proses dalam meningkatkan profesionalisme kerja dan dapat dijadikan bahan pendukung untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat praktis

Sebagai penunjang meningkatkan profesionalisme kerja karyawan dengan meningkatkan sistem kompensasi, lingkungan kerja non fisik, penilaian prestasi kerja dalam implikasi praktik-praktik bisnis atau organisasi

3. Manfaat kebijakan

Sebagai bahan pertimbangan atau dapat dijadikan referensi dalam pembuatan keputusan atau pembuatan kebijakan bagi perusahaan atau sektor bisnis lainnya.

1.6 Sistematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang landasan teori yang digunakan, kerangka pemikiran, hubungan antar variabel dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dibahas metode penelitian, penentuan populasi dan sampel penelitian, definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, teknik analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menggambarkan profil PT. DS Jaya Abadi dan membahas hasil penelitian, karakteristik responden, hasil distribusi item dan pembahasan analisis data dari hasil penelitian yang dilakukan penulis.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran yang ingin disampaikan oleh penulis mengenai hasil penelitian yang telah dilakukan penulis kepada perusahaan PT. DS Jaya Abadi, pembaca dan penulis sendiri.