

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Sejarah CV. Inti Karet

CV. Inti Karet merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak dalam bidang perindustrian karet alam dan karet sintetis, yang memproduksi khususnya suku cadang maupun barang pendukung, barang-barang teknik yang berbahan dasar dari karet untuk memenuhi kebutuhan pasar akan produk karet industri ataupun produk karet teknik. CV. Inti Karet berdiri sejak 10 Oktober 1979 perusahaan ini menjalankan proses produksinya dengan membagi ke dalam 2 tipe proses produksi yaitu *Job Order Production* dan *Mass Production*. Dengan perbedaan dimana Mass Production ialah produk yang dibuat secara masal dalam skala besar secara terus menerus salah satu produknya ialah *Rubber Accu* (Karet Aki) ialah produk penutup karet untuk aki kendaraan. Perusahaan ini pertama kali berdiri di Jl. Aruna No.18 Kota Bandung, seiring berjalannya waktu pemerintah daerah Kota Bandung mengeluarkan peraturan bahwa di Kota Bandung sudah tidak boleh ada industri yang terletak di tengah kota, sehingga Perusahaan harus pindah ke daerah industri yang terletak di Kabupaten Bandung Barat. CV. Inti Karet saat ini berlokasi di Jl. LPMP Pos Giro No.90. Batujajar Kabupaten Bandung Barat.

CV. Inti Karet bekerja sama dengan beberapa perusahaan besar dan menjadi supplier produk karet teknik dan karet industri tetap bagi perusahaan tersebut, perusahaan yang sudah menjalin kerja sama dengan CV. Inti Karet antara lain. PT. GS Battery, PT. Rusli Vinilon Sakti, PT. Waskita Karya (Persero), PT. Lmb. Pengalaman 39 tahun yang sudah dimiliki perusahaan CV. Inti Karet dalam membuat barang teknik dari karet menjadi kepercayaan bagi perusahaan besar untuk selalu bekerjasama.

1.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi CV. Inti Karet :

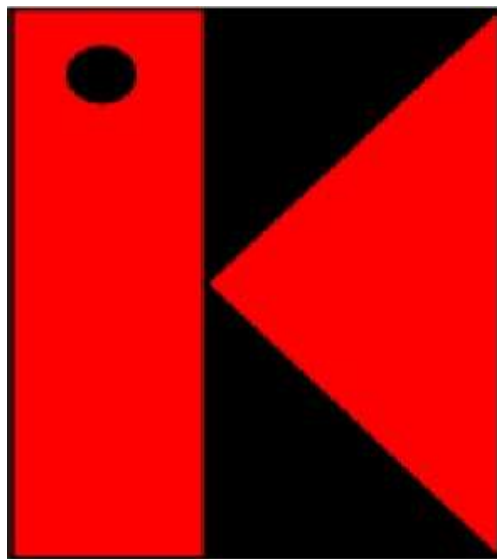
“Menjadi perusahaan yang tangguh, mampu tumbuh dan berkembang dalam persaingan global”

b. Misi CV. Inti Karet :

- 1) Dapat mengelola produk teknik dari karet secara efektif dan efisien bersama mitra, berwawasan lingkungan, unggul dalam pengembangan sumber daya manusia dan teknologi.
- 2) Meningkatkan mutu hasil produksi sesuai kebutuhan dan keinginan pelanggan.

1.1.3 Logo Perusahaan

Berikut merupakan logo perusahaan CV. Inti Karet:



Gambar 1.1 Logo Perusahaan

Sumber: CV. Inti Karet

Makna bentuk dari logo perusahaan tersebut ialah singkatan dari nama perusahaan yaitu Inti Karet dengan bentuk huruf I dan K seolah-olah menyatu. Serta makna warna yang ada pada logo tersebut berwarna merah ialah simbolis dari kekuatan dan keberanian serta tekad yang tinggi untuk memproduksi atau membuat barang teknik dari karet yang memiliki tingkat kesulitan yang tinggi. Warna hitam ialah simbol warna karet pada saat matang dan siap diproduksi.

1.1.4 Budaya Organisasi

Perusahaan mempunyai budaya organisasi dengan semboyan 4K yaitu:

- a. Kepercayaan dimana seluruh karyawan perusahaan harus membangun kepercayaan, kejujuran, etika dan sikap yang terpuji kepada semua unsur lingkungan perusahaan.

- b. Komitmen untuk selalu memenuhi komitmen dalam berbisnis, dan bertanggung jawab untuk menjaga keunggulan dalam persaingan.
- c. Kualitas dimana perusahaan harus menjadi perusahaan yang berkualitas untuk memuaskan keinginan konsumen.
- d. Kooperatif untuk selalu bekerja sama secara maksimal, komunikasi yang baik, serta keikhlasan membantu pihak lain yang membutuhkan.

1.1.5 Produk dan Layanan Perusahaan

Produk dan layanan perusahaan CV. Inti Karet ialah sebagai berikut:

Dalam layanan produksi karet demi menghasilkan bahan karet yang baik CV. Inti Karet Menggunakan berbagai macam jenis karet seperti NBR, SBR, dan EPDM serta Mesin *Hydrolic Press* dan *Mixing Mill* di setiap proses produksi jenis karet apapun sebelum masuk ke tahap mesin lainnya. Jenis Produk Perusahaan CV. Inti Karet:

a. *Rubber Packing* dan *Rubber Tube*

Digunakan untuk kebutuhan komponen Accu kendaraan yaitu mobil dan motor.

b. *Rubber Ring / Seal*

Digunakan untuk kebutuhan pipa PVC.

c. *Bearing Pad*

Digunakan untuk kebutuhan jembatan dan bangunan bertingkat.

d. *Rubber Bushing*

Komponen karet yang digunakan untuk kebutuhan industry elektronik.

e. *Expansion Joint*

Komponen karet yang digunakan untuk sambungan pipa yang bertekanan tinggi atau bergerak.

f. *Rubber Vacuum*

Digunakan untuk kebutuhan mesin penghisap.

g. Roda Karet

Digunakan untuk melapisi roda agar mudah untuk digerakan.

h. *Rubber Band* (Karet Gelang)

Digunakan untuk berbagai keperluan berbagai macam produk.

i. *Rubber Comvaior*

Digunakan untuk tali kipas kendaraan atau yang biasa dikenal dengan istilah (*Vanbelt*) dengan berbagai macam ukuran sehingga dapat disesuaikan dengan keperluan.

j. *Rubber Plug*

Digunakan sebagai komponen aki yaitu sebagai penutup selang udara pada aki basah.

k. *Terminal Cover*

Digunakan sebagai komponen penutup aki (+) dan (-).

l. *Rubber Compound*

Ialah bahan karet setengah jadi diproduksi untuk keperluan konsumen yang membutuhkan karet setengah jadi (*Rubber Compound*).

m. Karet Pintu Mobil

Digunakan sebagai komponen kendaraan roda empat yaitu penutup pintu mobil agar meredam suara pada saat pintu mobil ditutup.

Produk diatas ialah produk yang diproduksi oleh perusahaan CV. Inti Karet, tetapi produk lain pun apabila konsumen membutuhkan dengan spesifikasi yang berbeda atau produk baru yang tidak di produksi oleh CV. Inti Karet, perusahaan ini dapat memberikan layanan pembuatan produk tersebut sesuai kebutuhan konsumen.

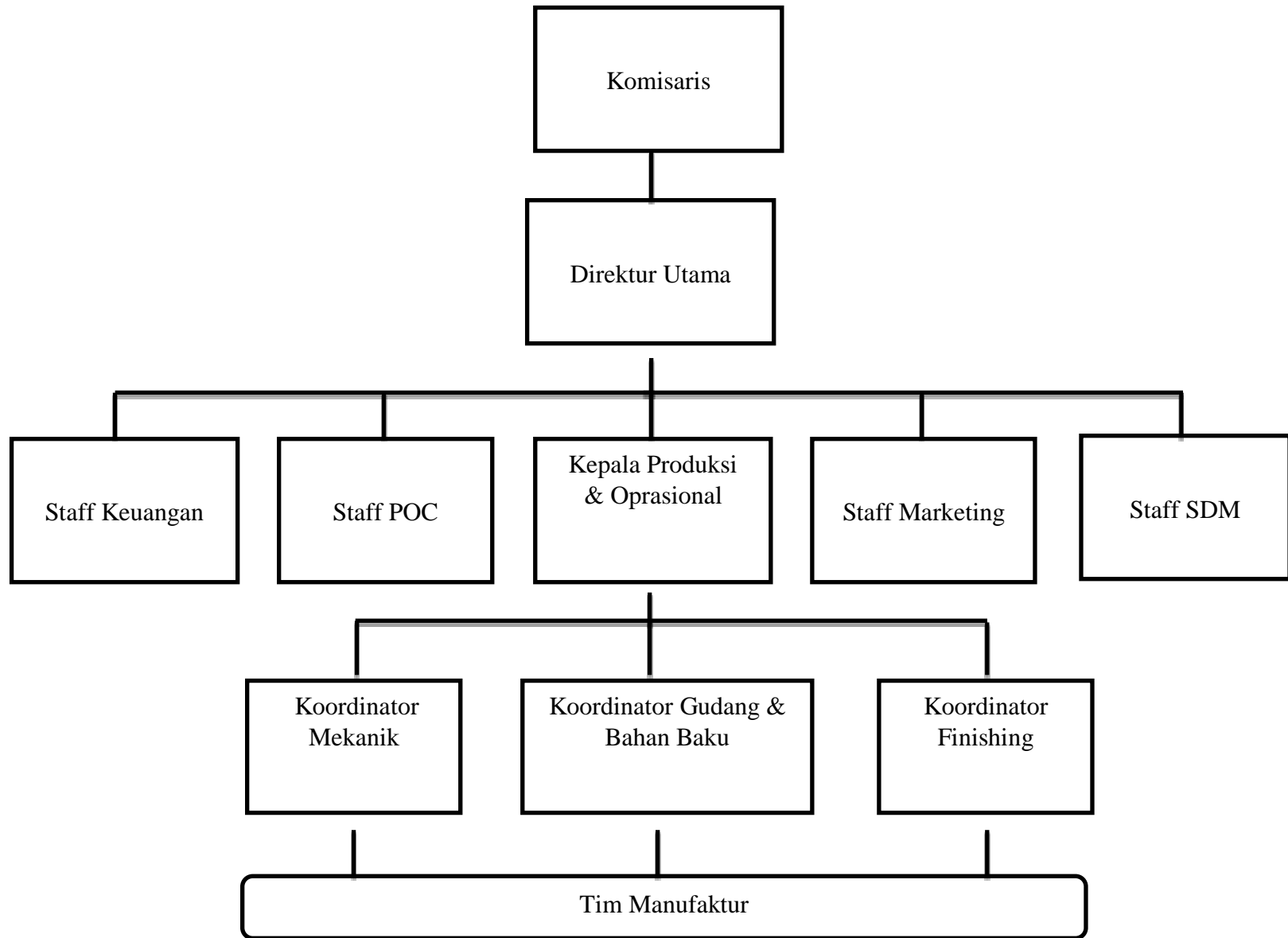
1.1.6 Struktur Organisasi CV. Inti Karet

Struktur organisasi CV. Inti Karet berdasarkan ketetapan Akta Notaris Nomor 3, tercatat tanggal 7 Januari 2015. Terdiri dari Komisaris, Direktur Utama, membawahi Staff Keuangan, Staff POC (*Purchase Order Customer*), Kepala Produksi dan Oprasional, Staff Marketing, dan Staff SDM (Sumber Daya Manusia), membawahi Koordinator mekanik, Koordinator gudang dan bahan baku, Koordinator finishing, serta tim manufaktur. Dengan uraian pekerjaan sebagai berikut:

- a. Komisaris sebagai penanggung jawab perusahaan.
- b. Direktur Utama sebagai pelaksana fungsi manajemen, kepatuhan, serta penanggung jawab divisi lainnya.
- c. Staff Keuangan bertanggung jawab kepada direktur utama untuk mengurus laporan keuangan secara rinci.
- d. Staff POC (*Purchase Order Customer*) bertanggung jawab menjamin bahwa order (Pesanan) yang diterima dari customer telah dicatat dengan benar dan lengkap, memastikan order telah diproses dan disetujui sesuai dengan kebijakan perusahaan serta dapat dipenuhi tepat waktu, dan menangani proses perlengkapan dokumen penagihan produk.
- e. Staff Marketing bertanggung jawab dalam menyerap informasi dan menyampaikan kepada perusahaan tentang segala sesuatu yang bermanfaat untuk meningkatkan kualitas dan penjualan produk.

- f. Staff Sumber Daya Manusia (SDM) bertanggung jawab dalam membuat kontrak kerja pegawai, melakukan penilaian terhadap kinerja, serta membantu mengelola dan mengembangkan SDM di perusahaan
- g. Kepala Produksi dan Operasional bertanggung jawab mengawasi pelaksanaan proses produksi serta mempersiapkan (material, alat & tenaga kerja) mulai dari bahan baku awal sampai menjadi barang jadi, melakukan pembinaan bawahan, serta memastikan mutu setiap item pekerjaan dilapangan sesuai dengan ketentuan.
- h. Koordinator Finishing bertanggung jawab dalam merencanakan program kerja sesuai dengan tugas, Mengatur kegiatan pekerjaan finishing, serta Melaksanakan *check-list* internal terkait kualitas pekerjaan untuk diverifikasi QC (*Quality Control*)
- i. Koordinator gudang dan bahan baku bertanggung jawab dalam melakukan kontrol lapangan terhadap barang yang ada di gudang yang meliputi kerapian dan kebersihan area gudang guna memudahkan proses pencarian barang, Menjaga keamanan barang yang ada di gudang agar tetap dalam kondisi baik, serta melakukan kontrol terhadap stok yang ada di gudang agar tidak terjadi over barang.
- j. Koordinator mekanik bertanggung jawab dalam menyusun jadwal pemeliharaan dan perbaikan mesin, peralatan, dan fasilitas produksi agar proses produksi dapat berjalan dengan lancar serta mengawasi pelaksanaan hasil pekerjaan bagian bengkel yang dipesan, seperti pembubutan dan sebagainya
- k. Tim Manufaktur bertanggung jawab untuk memproses produksi yang telah ada di dalam pesanan (*Order*) sesuai standar perusahaan

CV. Inti Karet mempunyai karyawan dengan jumlah total 32 orang (Gambar struktur organisasi CV. Inti Karet dapat dilihat pada Gambar 1.2)



Gambar 1.2 Struktur Organisasi CV. Inti Karet

1.2 Latar Belakang Penelitian

Seiring dengan perkembangan zaman, persaingan dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif mendorong setiap perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Pada dasarnya setiap perusahaan memiliki visi dan misi tertentu yang harus dicapai, salah satunya adalah untuk memperoleh profit (*profit oriented*).

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang harus dimiliki oleh organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, oleh sebab itu karyawan harus dimanfaatkan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan dalam Hartatik (2014:13) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Saat ini banyak perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan masalah perusahaan paling penting, karena melalui sumber daya manusia yang menyebabkan sumber daya lain dalam perusahaan dapat berfungsi atau dijalankan (Rivai dan Sagala, 2011:14). Untuk itu, penting bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan agar dapat tercapainya tujuan organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015:67).

Kinerja karyawan sendiri harus selalu ditingkatkan demi mencapai tujuan perusahaan, Perusahaan yang sudah berjalan puluhan tahun seperti halnya yang terjadi pada CV. Inti Karet. CV. Inti Karet sendiri merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang industri karet dengan kegiatan utamanya memproduksi barang-barang teknik dari karet untuk dikirim ke beberapa konsumen. Pengalaman perusahaan yang sudah hampir genap 40 tahun ini menjadikan salah satu perusahaan karet di Jawa Barat ini memiliki reputasi akan produknya yang unggul sehingga tanggung jawab pemegang perusahaan dan *stakeholder* di CV. Inti Karet harus memiliki kompetensi yang baik.

Di bawah ini akan disajikan data kinerja karyawan yang dilihat dari tingkat pencapaian sasaran mutu pada CV. Inti Karet tahun 2016-2018 yaitu sebagai berikut:

TABEL 1.1
TINGKAT PENCAPAIAN SASARAN MUTU CV. INTI KARET

Bulan	Jumlah Produksi (Kg)								
	2016			2017			2018		
	Target	Realisasi	Pencapaian (%)	Target	Realisasi	Pencapaian (%)	Target	Realisasi	Pencapaian (%)
Januari	35.500	30.300	85,35	36.000	30.000	83,33	36.000	37.600	104,44
Februari	35.500	32.000	90,14	32.000	22.500	70,31	36.000	34.200	95,00
Maret	30.000	50.200	167,33	28.000	22.000	78,57	35.000	30.100	86,00
April	35.200	23.300	66,19	32.000	46.600	145,63	32.000	33.400	104,38
Mei	30.000	32.400	108,00	30.000	17.300	57,67	32.000	29.700	92,81
Juni	48.300	55.600	115,11	25.000	19.200	76,80	30.000	30.300	101,00
Juli	49.200	43.000	87,40	25.500	13.500	52,94	30.000	31.200	104,00
Agustus	26.000	20.500	78,85	23.200	18.200	78,45	28.000	27.000	96,43
September	26.400	18.000	68,18	23.000	18.700	81,30	28.500	25.400	89,12
Oktober	24.800	32.000	129,03	23.000	32.000	139,13	28.500	29.100	102,11
November	28.000	20.600	73,57	25.000	33.500	134,00	27.000	25.000	92,59
Desember	25.200	19.200	76,19	25.200	19.200	76,19	28.000	26.800	95,71
Rata-Rata			95,45			89,53			96,97

Sumber: Data CV. Inti Karet tahun 2016-2018

Berdasarkan tabel 1.1 di atas pada tahun 2016 menunjukkan bahwa nilai rata-rata persentase tingkat pencapaian sasaran mutu produksi sebesar 95,45%. Realisasi produksi masih di bawah target produksi yaitu di bawah 100%. Pada tahun 2017 menunjukkan bahwa nilai rata-rata persentase tingkat pencapaian sasaran mutu produksi sebesar 89,53%. Tetap belum terealisasi sebesar 100%. Sedangkan pada tahun 2018 nilai rata-rata persentase tingkat pencapaian sasaran mutu produksi sebesar 96,97%.

Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan Kepala Bagian Produksi dan Operasional yaitu Heryana mengungkapkan bahwa belum optimalnya kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya faktor usia karyawan yang sudah tidak produktif, oleh karena itu pada tahun 2016 perusahaan mulai menerapkan sistem *outsourcing* dengan kontrak masa waktu enam bulan. Namun disamping itu, karyawan baru yang masih memiliki usia produktif pun

terkadang tidak bekerja secara maksimal sehingga hasil produksi kurang maksimal tidak mencapai target dan barang yang cacat yang menyebabkan banyak barang di retur (dikembalikan) karena tidak sesuai dengan standar yang ditentukan.

Selain data di atas, dari prasurvey yang dilakukan kepada 15 responden CV. Inti Karet. Di bawah ini disajikan hasil prasurvey mengenai kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

TABEL 1.2

HASIL PRASURVEY KINERJA KARYAWAN PADA CV. INTI KARET

No	Pernyataan		Jawaban Responden	
	Target		Ya	Tidak
1	Bapak/Ibu mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan	F	6	9
		%	40,00	60,00
No	Kualitas			
2	Bapak/Ibu sangat teliti dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan	F	12	3
		%	80,00	20,00
3	Bapak/Ibu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat atau sesuai dengan standar perusahaan	F	5	10
		%	33,33	66,67
No	Waktu Penyelesaian			
4	Bapak/Ibu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan instruksi pimpinan	F	4	11
		%	26,67	73,33
5	Bapak/Ibu mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu	F	6	9
		%	40,00	60,00
No	Taat Asas			
6	Bapak/Ibu bertanggung jawab penuh atas setiap hasil pekerjaan yang diselesaikan	F	13	2
		%	86,67	13,33

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, dari hasil prasurvey rekapitulasi tanggapan responden mengenai kinerja karyawan CV. Inti Karet menunjukkan bahwa tingginya persentase responden yang menjawab tidak dengan persentase di atas 50,00% untuk beberapa pernyataan. Hal tersebut berkaitan dengan pencapaian target kerja, kesesuaian dengan standar perusahaan, kurangnya instruksi atau pengawasan atasan, dan lamanya waktu penyelesaian pekerjaan.

Salah satu faktor yang dapat menyebabkan tidak tercapainya kinerja karyawan yaitu dapat disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang ditunjukkan pimpinan kepada bawahannya. Peran dan fungsi pimpinan dalam mendukung pengambilan keputusan yang terbaik bagi organisasi atau perusahaan haruslah yang terbaik, karena keputusan seorang pemimpin ini bukan untuk jangka pendek, tetapi memiliki dampak dalam jangka panjang. Seorang pemimpin diharapkan dapat mendorong pembentukan kinerja yang dicita-citakan, termasuk dengan memberi arahan dan menjalin komunikasi yang baik kepada karyawannya agar dapat bekerja lebih baik lagi dalam mewujudkan cita-cita organisasi/ perusahaan tersebut (Fahmi, 2015:98).

Gaya kepemimpinan merupakan pendekatan perilaku berlandaskan pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak seorang pemimpin yang bersangkutan (Sutrisno, 2014:222). Gaya kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi (*contingency*). Indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerja ditunjukkan dengan tingginya tingkat absensi dan perpindahan pegawai. Hal itu timbul sebagai akibat dari kepemimpinan yang tidak disenangi. Salah satu faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja ialah sifat penyelia yang tidak mau mendengar keluhan dan pandangan pekerja dan mau membantu apabila diperlukan menurut (Baihaqi, 2014).

Di bawah ini juga akan disajikan hasil prasurvey yang dilakukan kepada 15 responden mengenai gaya kepemimpinan pada CV. Inti Karet yaitu sebagai berikut:

TABEL 1.3
HASIL PRASURVEY MENGENAI GAYA KEPEMIMPINAN PADA
CV. INTI KARET

No	Pernyataan	Jawaban Responden		
		Ya	Tidak	
Gaya Kepemimpinan Otoriter				
1	Kewenangan dan kebijakan terkait kegiatan operasional perusahaan diputuskan oleh pimpinan	F	11	4
		%	73,33	26,67
2	Pimpinan memberikan arahan dengan jelas terkait dengan standar pekerjaan dan waktu pekerjaan	F	3	12
		%	20,00	80,00
Gaya Kepemimpinan Demokrasi				
3	Pimpinan memberikan kebebasan kepada karyawan dan melibatkan karyawan dalam setiap pemecahan masalah	F	5	10
		%	33,33	66,67
4	Pimpinan selalu memberikan solusi dan masukan jika ada karyawan yang mengalami masalah dalam pekerjaan	F	3	12
		%	20,00	80,00
Gaya Kepemimpinan Laissez Faire				
5	Adanya evaluasi kinerja dari pimpinan terhadap hasil kerja karyawan	F	13	2
		%	86,67	13,13
6	Pimpinan memberikan kebebasan kepada karyawan untuk pengambilan keputusan dalam pekerjaan	F	5	10
		%	33,33	66,67

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 1.3 di atas dari hasil prasurvey rekapitulasi tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan pada CV. Inti Karet menunjukkan bahwa tingginya persentase responden yang menjawab tidak dengan persentase di atas 50,00% untuk beberapa pernyataan. Hal tersebut berkaitan dengan sikap pimpinan dalam penentuan kewenangan dan kebijakan diputuskan sendiri tanpa melibatkan karyawan, kurangnya pimpinan dalam memberi arahan kepada karyawan, pimpinan dalam pemecahan masalah kurang melibatkan karyawan, dan pimpinan kurang memberikan solusi atau masukan kepada karyawan ketika mengalami masalah pekerjaan.

Gaya kepemimpinan dapat dikatakan berhasil jika gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin tersebut dapat diterima dengan baik oleh para bawahannya sehingga karyawan

pun dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Oleh karena itu, peran gaya kepemimpinan bagi seorang pemimpin sangatlah penting bagi keberhasilan suatu organisasi/perusahaan. Dengan gaya kepemimpinan yang tepat, maka seorang pemimpin harus mampu berkomunikasi dan membangun kerja sama dalam hal tugas dan tanggung jawab dengan baik menurut Ruhyana (2018:10)

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti:
“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Inti Karet”

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Bagaimana gaya kepemimpinan otoriter pada CV.Inti Karet ?
- b. Bagaimana gaya kepemimpinan demokrasi pada CV.Inti Karet ?
- c. Bagaimana gaya kepemimpinan *laissez faire* pada CV.Inti Karet ?
- d. Bagaimana kinerja karyawan pada CV.Inti Karet ?
- e. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan demokrasi, gaya kepemimpinan *laissez faire* secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada CV.Inti Karet ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka tujuan penelitian dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana gaya kepemimpinan otoriter pada CV.Inti Karet.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana gaya kepemimpinan demokrasi pada CV. Inti Karet.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana gaya kepemimpinan *laissez faire* pada CV. Inti Karet.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana kinerja karyawan pada CV.Inti Karet.
- e. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan demokrasi, gaya kepemimpinan *laissez faire* secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada CV.Inti Karet.

1.5 Kegunaan Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa manfaat yang diperoleh oleh beberapa pihak diantaranya adalah:

1.5.1 Aspek Teoritis

Penelitian ini sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Administrasi Bisnis (S.Ab) pada Fakultas Komunikasi Bisnis Universitas Telkom Bandung. Penelitian ini juga memberi pengalaman seperti bagaimana dunia kerja yang sesungguhnya kepada penulis.

Selain itu penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan masukan kepada penulis serta menjadi rujukan bagi peneliti selanjutnya.

1.5.2 Aspek Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan khususnya untuk para pimpinan dalam memperbaiki maupun meningkatkan gaya kepemimpinannya dan juga diharapkan dapat menjadi bahan masukan untuk para karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan di CV. Inti Karet.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memahami lebih jelas laporan ini, maka materi-materi yang tertera pada Laporan Skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa sub bab dengan sistematika penyampaian yaitu sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang gambaran umum CV. Inti Karet, latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi serta beberapa literature review yang berhubungan dengan penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian dan ruang lingkup penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas tentang jenis penelitian, variabel operasional, tahapan-tahapan penelitian, penentuan populasi dan sampel, pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas data, teknik analisis data, serta pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan membahas penyajian hasil penelitian diikuti oleh pembahasan dan analisis-analisis yang dilakukan sehingga gambaran yang terjadi akan terlihat jelas serta dapat diperoleh alternative pemecahan masalah yang dihadapi.

BAB V KESIMPULAN

Bab ini akan menjelaskan mengenai kesimpulan dari hasil pembahasan yang disertai dengan saran atau rekomendasi bagi perusahaan yang diteliti.