

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Objek Penelitian

Penelitian ini mengambil objek penelitian di CV Yasindo Multi Pratama, perusahaan ini bergerak di bidang perdagangan barang-barang kimia yang telah beroperasi selama beberapa tahun. Berlokasi di Jl. Cirangrang Dalam No. 2, Bandung. Perusahaan ini memiliki peran penting dalam menyediakan bahan-bahan kimia yang digunakan oleh berbagai industri di Indonesia, mulai dari industri manufaktur hingga sektor pertanian. Didukung oleh mitra dari Indonesia, Asia, dan Eropa, perusahaan ini mampu melakukan perdagangan barang kimia secara efektif dan konsisten. Keberhasilan CV Yasindo Multi Pratama dalam menjalankan bisnisnya tidak lepas dari kontribusi karyawan yang kompeten dan berdedikasi.



Gambar 1.1 Logo CV. Yasindo Multi Pratama

CV. Yasindo Multi Pratama adalah penerusan dari suatu usaha perdagangan yang dibentuk di kota Bandung tanpa akta pendirian pada tahun 1991, yang usaha utamanya adalah perdagangan barang kimia umum untuk industri. Dalam perkembangan selanjutnya, pada tahun 2001 mulai diresmikannya CV. Yasindo Multi Pratama. YMP berbadan hukum CV, berkedudukan di Bandung dan Jakarta, Indonesia. Suplai dan penyediaan serta aktifitas lain yang berhubungan dengan bisnis ini telah menjadi pekerjaan utama bagi YMP sejak

didirikan. Dalam pengembangannya perusahaan tersebut lebih memfokuskan ke perdagangan yang bersifat bahan baku. Sasaran pasar terbesar pada perusahaan tersebut yaitu industri tekstil, tetapi dengan bertambahnya produk dan pasar yang makin berkurang, maka orientasi pasar mulai dibuka dengan mencoba menambah dan menyediakan pengadaan bahan-bahan kimia lain yang digunakan oleh industri lain seperti industri makanan dan minuman, industri farmasi, perkebunan, dll. Visi misi perusahaan tersebut yaitu sebagai berikut:

VISI

1. Memberikan nilai tambah bagi pelanggan
2. Menjadi supplier pilihan utama pelanggan
3. Menjadi pemimpin dalam bidang pengembangan teknologi, logistik, keselamatan dan kualitas kerja
4. Menjunjung tinggi kode etik dalam melakukan semua kegiatan dan transaksi, baik keluar maupun ke dalam perusahaan
5. Meningkatkan pelayanan, dan kualitas produk terbaik bagi pelanggan

MISI

1. Menciptakan lingkungan yang dapat memaksimalkan potensi karyawan dan nilai bisnis kami
2. Mengembangkan bisnis kami untuk memberikan pandangan masa depan
3. Merekrut dan membimbing karyawan agar memiliki pengalaman dan karakter yang baik khususnya kepada rekan kerja maupun kepada semua klien kami
4. Membuat keputusan yang bijak mengenai masalah pembelian, penjualan serta pekerjaan dalam rangka menciptakan stabilitas bagi perusahaan
5. Meningkatkan kinerja secara berkesinambungan, baik pribadi maupun dalam bisnis kami

1.2 Latar Belakang Penelitian

Pada era perdagangan bebas saat ini, terdapat persaingan dalam segala bidang yang menuntut perusahaan untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

Tingginya tingkat persaingan tersebut menuntut perusahaan juga untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang mereka miliki karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi dalam sebuah perusahaan (Hidayat & Anwar, 2023). Sumber daya manusia yang baik merupakan hal penting bagi sebuah perusahaan untuk mencapai visi dan tujuan dari perusahaan tersebut. Sumber daya manusia yang berkualitas yang dimiliki oleh sebuah perusahaan akan membantu perusahaan tersebut dalam bersaing dan menghadapi perubahan dan perkembangan global (Yuwono et al., 2023).

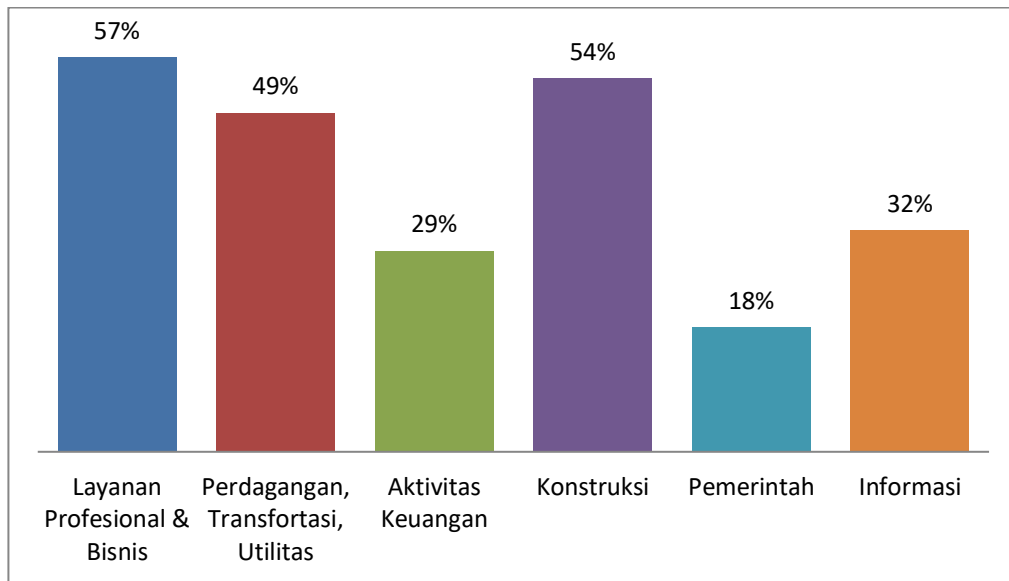
Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset dalam sebuah perusahaan yang paling berharga karena mereka berfungsi sebagai pengelola, operator, perancang dan produsen dalam sistem perusahaan tersebut (Tambunan & Pandiangan, 2024). Berdasarkan hal tersebut, sumber daya manusia perlu dimanajemen agar efektifitas perusahaan dapat mengalami peningkatan, selain itu manajemen sumber daya manusia yang baik pada sebuah perusahaan dapat mengembangkan, memelihara, menggunakan dan mengevaluasi kuantitas dan kualitas kinerja yang dimiliki oleh karyawan (Devi et al., 2023).

Pentingnya perencanaan SDM tidak hanya terdapat pada cocoknya antara kebutuhan perusahaan dengan kualifikasi yang dimiliki oleh karyawan, akan tetapi juga memastikan bahwa sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut mempunyai pengetahuan, keterampilan dan motivasi yang sesuai dengan lingkungan bisnis perusahaan tersebut yang terus mengalami perubahan (Grace et al., 2024). Salah satu fokus dalam manajemen sumber daya manusia yaitu motivasi kerja karyawan, karena jika karyawan mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dapat mendorong karyawan tersebut untuk bekerja lebih produktif, efektif dan inovatif (Mintawati, 2024). Selain itu motivasi dapat mendorong seorang karyawan untuk dapat mengikuti norma sehingga dapat dicapai solusi yang kreatif (Wulansari dan Pratama, 2025).

Pada industri teknologi informasi (TI) telah menjadi salah satu sektor dengan pertumbuhan tercepat dan paling dinamis dalam beberapa dekade terakhir. Dorongan terhadap inovasi berkelanjutan, kemajuan pesat dalam teknologi, serta

perubahan preferensi pasar yang konstan mendorong perusahaan-perusahaan industri teknologi informasi (TI) untuk bersaing secara intensif baik dalam mengembangkan produk dan layanan unggulan maupun dalam merekrut serta mempertahankan sumber daya manusia yang unggul, meskipun demikian, kompetisi yang sehat juga dapat menjadi katalisator bagi peningkatan motivasi intrinsik karyawan, yang mendorong untuk terus belajar, berkembang, dan berkontribusi secara lebih optimal. Motivasi karyawan dalam sektor industri teknologi informasi (TI) sangat dipengaruhi oleh sejumlah faktor, seperti kejelasan arah karier, sistem insentif yang adil, budaya inovatif yang inklusif, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Perusahaan yang berhasil menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif namun tetap suportif cenderung memiliki tingkat retensi dan produktivitas karyawan yang lebih tinggi. Dengan demikian, penting bagi manajemen untuk memahami keterkaitan antara intensitas persaingan di industri dengan tingkat motivasi individu dalam organisasi. Hal ini tidak hanya mendukung keunggulan kompetitif perusahaan dalam jangka panjang, tetapi juga berkontribusi terhadap terciptanya lingkungan kerja yang berkelanjutan dan berorientasi pada kesejahteraan manusia di era digital yang terus berubah.

Namun, di tengah pesatnya pertumbuhan industri dan peluang besar untuk berkembang, perusahaan di Indonesia menghadapi tantangan serius dalam mempertahankan sumber daya manusia mereka. Masalah utama yang dihadapi adalah tingginya tingkat *turnover* karyawan. Turnover merupakan tindakan pengunduran diri yang dilakukan karyawan secara permanen, baik itu secara sukarela ataupun tidak sukarela yang dapat merugikan kinerja perusahaan (Robbins & Judge, 2019). Sebagaimana dilihat pada gambar 1.1 berikut ini.



Sumber: Data Biro Statistik (Awardco, 2024)

Gambar 1.2 Turnover Rate di Indonesia Tahun 2023

Menurut data biro statistik dalam (Awardco, 2024), rata-rata tingkat turnover karyawan di Indonesia pada tahun 2023 mencapai 40%. Hal ini berarti bahwa 40% karyawan di Indonesia meninggalkan pekerjaan mereka dalam kurun waktu satu tahun. Tingkat *turnover* tertinggi terjadi pada industri layanan profesional dan bisnis (57%), diikuti oleh industri konstruksi (54%) dan industri perdagangan, transportasi, dan utilitas (49%). Industri dengan tingkat turnover terendah adalah industri pemerintah (18%), diikuti oleh industri aktivitas keuangan (29%) dan industri informasi (32%). Fenomena *turnover* seperti data tersebut dapat mengganggu stabilitas operasional dan meningkatkan biaya rekrutmen serta pelatihan karyawan baru, sehingga menjadi penghalang bagi pertumbuhan perusahaan (Hom, Allen & Griffeth, 2020).

Motivasi merupakan kekuatan potensial yang dimiliki oleh seseorang yang dapat berkembang dengan sendirinya atau dipengaruhi oleh faktor eksternal baik materi ataupun non materi yang dapat berpengaruh secara negatif dan positif tergantung pada kondisi dan situasi yang dihadapi (Esisuarni et al., 2024). Sedangkan motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai semangat atau dorongan yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan pekerjaan secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan (Saliano et al., 2024). Motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting dan krusial pada setiap perusahaan karena motivasi kerja

tidak hanya menguntungkan bagi para karyawan tetapi juga dapat menguntungkan perusahaan tersebut, motivasi yang dimiliki oleh seorang karyawan dapat mendorong mereka untuk mencapai tingkat produktivitas dan prestasi yang lebih tinggi. Selain itu, motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan dapat meningkatkan produksi dan pengurangan biaya dalam memperbaiki perilaku dan sikap yang dimiliki oleh karyawan (Rahmawati & Sultoni, 2024). Menurut Esiuarni et al., (2024) setiap karyawan pada sebuah perusahaan mempunyai tingkat motivasi yang berbeda – beda, tergantung pada kondisi ekonomi dan tingkat pendidikan mereka. Seseorang yang mempunyai pendidikan yang lebih baik dan mandiri secara ekonomi cenderung mempunyai sumber motivasi yang berbeda bukan hanya dipengaruhi oleh otoritas formal saja tetapi dipengaruhi oleh kebutuhan lainnya.

Motivasi merupakan pendorong bagi setiap individu untuk melaksanakan segala sesuatu sesuai dengan sungguh-sungguh sehingga jika seseorang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka kinerja yang ia hasilkan terhadap perusahaan juga pasti akan mengalami peningkatan (Devi et al., 2023). Menurut Hifnie (2022) motivasi kerja pada dasarnya bertujuan untuk memotivasi dan mengarahkan pegawai dalam bekerja, sehingga dapat menghindari hambatan, kesalahan, dan kegagalan dalam bekerja. Motivasi kerja juga menunjukkan adanya disiplin dalam bekerja, sehingga pegawai menjadi lebih tekun, cermat, dan bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Oleh karena itu, pegawai harus melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan program kerja yang telah ditetapkan dan mengikuti peraturan yang berlaku dalam bekerja.

Motivasi kerja menurut Hasibuan (2020) mempunyai beberapa tujuan yaitu: meningkatkan semangat kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, meningkatkan semangat kerja dan kepuasan kerja, menjaga loyalitas dan meningkatkan disiplin, dan mengurangi absensi karyawan, meningkatkan rekrutmen karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, dan juga meningkatkan kreativitas karyawan, kesejahteraan staf, tanggung jawab staf terhadap tugas mereka dan meningkatkan penggunaan alat dan bahan baku. Standarnya adalah keinginan, kebutuhan dan rasa aman.

Motivasi kerja yang rendah dapat berdampak terhadap produktivitas perusahaan karena dapat menyebabkan karyawan menjadi kurang semangat, kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan mudah menyerah (Esisuarni et al., 2024). Tinggi rendahnya motivasi karyawan dapat ditinjau berdasarkan absensi karyawan, menurut Septiady & Setiadi (2022) tingkat absensi yang tinggi menunjukkan motivasi karyawan yang rendah, sebaliknya tingkat absensi yang rendah menunjukkan motivasi karyawan yang tinggi yang kemudian berpengaruh terhadap kinerja dan produktivitas karyawan. Salah satu perusahaan yang mempunyai permasalahan rendahnya motivasi karyawan yaitu CV Yasindo Multi Pratama.

Tabel 1.1
Absensi Karyawan CV Yasindo Multi Pratama Tahun 2023

NO	TOTAL KARYAWAN	BULAN	HARI KERJA	KETERANGAN			JUMLAH TIDAK HADIR	TOTAL %
				S	I	A		
1	102	Januari	23	8	6	9	23	22.55
2	102	Februari	20	4	3	5	12	11.76
3	102	Maret	21	2	4	10	16	15.68
4	102	April	22	5	4	13	22	21.56
5	102	Mei	23	3	2	12	17	16.66
6	102	Juni	22	6	8	15	29	28.43
7	102	Juli	21	5	4	11	20	19.60
8	102	Agustus	23	9	3	10	22	21.56
9	102	September	22	7	6	12	25	24.50
10	102	Oktober	21	7	8	14	29	28.43
11	102	November	22	9	5	10	24	23.52
12	102	Desember	23	8	6	12	26	25.49

Sumber : HRD CV Yasindo Multi Pratama

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa karyawan CV Yasindo Multi Pratama mempunyai semangat yang kurang dalam bekerja. Hal tersebut ditandai dengan persentase tidak hadir karyawan setiap bulan dalam satu tahun sebagian besar berada diatas 20% yang puncaknya pada bulan Juni dan Oktober dimana besar persentase tidak hadir karyawan sebesar 28.43%. Tingkat absensi ini merupakan tolak ukur untuk perusahaan untuk dapat menilai motivasi kerja karyawan di perusahaan tersebut. Data – data absensi tersebut menunjukkan sebesar 20% karyawan pada perusahaan tersebut masih mempunyai tingkat motivasi yang rendah dan berdampak terhadap kurangnya semangat karyawan dalam masuk kerja. Tidak masuknya karyawan tentu akan berdampak terhadap

produktifitas dalam perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.

Motivasi merupakan ciri khas pada diri seseorang, setiap individu mempunyai motivasi akan tetapi kadar dan hal yang mendasari motivasi tersebut berbeda-beda bagi setiap individu (Sosialisman et al., 2023). Menurut Nirmalasari & Melawati (2022) motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari diri karyawan yang dapat memotivasinya yaitu tingkat pendidikan, kematangan pribadi, harapan karyawan, pekerjaan yang sesuai dan terpenuhinya kebutuhan hidup. Sedangkan faktor eksternal yang berasal dari luar karyawan yaitu, lingkungan kerja dan hubungan antar karyawan dalam perusahaan tersebut. Pada pendapat lain yang dikemukakan oleh Nurpaída et al (2023) motivasi dan semangat kerja yang dimiliki oleh setiap orang yang bekerja dalam sebuah perusahaan bertujuan untuk mendapatkan reward agar kebutuhan hidupnya terpenuhi seperti gaji, insentif, dan penghargaan lainnya, selain itu juga bertujuan untuk menciptakan relasi atau hubungan dengan orang diluar maupun didalam perusahaan untuk mendapatkan pengakuan dan keinginan untuk mencapai karir tertinggi sebagai bentuk pengembangan diri.

Reward merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Setiap karyawan bekerja untuk mendapatkan penghasilan agar dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka, oleh sebab itu mereka bekerja untuk mendapatkan timbal balik yang sesuai dengan pekerjaan mereka (Gandeguai et al., 2024). Sehingga karyawan akan bekerja dengan giat dan bertanggung jawab terhadap dalam melaksanakan pekerjaan mereka dengan baik agar memperoleh *reward* terhadap prestasi kerja yang telah mereka dapatkan (Gandeguai et al., 2024). Menurut Muzayyanah (2019), reward adalah imbalan yang diberikan oleh organisasi sebagai bentuk penghargaan atas usaha keras yang dilakukan oleh para pegawai dengan kemampuan kerjanya dalam suatu organisasi pemerintahan. Reward dapat dibedakan menjadi dua jenis utama, yaitu reward materi dan reward non-materi. Reward materi meliputi gaji, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya yang bersifat finansial. Sementara itu, reward non-materi meliputi pengakuan, penghargaan, kesempatan untuk berkembang, lingkungan kerja yang kondusif,

dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Kedua jenis reward ini memiliki peran penting dalam mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Memberikan reward kepada pegawai dapat menimbulkan rasa puas karena mereka merasa prestasi yang mereka berikan kepada organisasi telah dihargai dengan baik.

Berikut penulis tampilkan data survei kepuasan karyawan terhadap reward pada CV. Yasindo Multi Pratama:

Tabel 1.2
Data Survei Kepuasan Karyawan terhadap Reward
pada CV. Yasindo Multi Pratama

No.	Pernyataan	Setuju		Netral		Tidak Setuju	
		JMI	(%)	JMI	(%)	JMI	(%)
1.	Sistem reward saat ini adil dan transparan	8	27%	5	17%	17	57%
2.	Pemberian bonus dan insentif sudah sesuai dengan kontribusi karyawan	14	47%	5	17%	11	37%
3.	Saya merasa dihargai secara finansial atas kinerja saya	10	33%	7	23%	13	43%
4.	Saya mengetahui dengan jelas indikator yang digunakan untuk pemberian reward	12	40%	8	27%	10	33%
	Rata-Rata	11	37%	6	21%	13	43%

Sumber : diolah Penulis 2025

Berdasarkan survei internal yang dilakukan penulis terhadap 30 karyawan, menjelaskan bahwa responden menjawab tidak setuju sebanyak 57% karena merasa sistem reward yang diterapkan tidak adil dan tidak transparan, sementara hanya 27 % yang menyatakan puas. Sebanyak 47 % responden menganggap pemberian insentif sudah sesuai mencerminkan kontribusi mereka, yang menandakan sistem penghargaan kinerja yang berlaku sudah sesuai dengan keinginan karyawan. Keluhan umum yang muncul antara lain kurangnya transparansi indikator reward sebanyak 40%, ketimpangan antar divisi, serta minimnya bentuk penghargaan non-finansial seperti pengakuan publik. rata-rata secara keseluruhan dominan responden menjawab tidak setuju 43%, kemudian setuju 39%, dan netral 22%, hal tersebut menunjukkan bahwa pemberian reward

pada CV. Yasindo Multi Pratama perlu dievaluasi dan diperhatikan oleh perusahaan.

Diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada karyawan CV Yasindo Multi Pratama didapatkan kesimpulan bahwa CV Yasindo Multi Pratama memberikan sistem reward kepada karyawannya. Akan tetapi, sistem pemberian reward terhadap karyawan dianggap oleh beberapa karyawan masih belum adil. Hal tersebut disebabkan karena hanya posisi sales saja yang mendapatkan reward jika mencapai target. Sedangkan pada divisi lain masih belum ada sistem reward yang mereka dapatkan jika kinerja mereka mendapatkan hasil yang baik. Beberapa karyawan berpendapat bahwa seharusnya karyawan pada divisi lain perlu mendapatkan reward, karena keuntungan yang diperoleh perusahaan tidak hanya ditentukan oleh divisi sales melainkan juga berkat kerja sama antar divisi yang saling melengkapi untuk mencapai tujuan bersama dalam perusahaan tersebut.

Pemilihan variabel *reward* dalam penelitian ini didasarkan pada kondisi aktual di lingkungan kerja CV. Yasindo Multi Pratama, di mana sistem insentif finansial yang diterapkan relatif kompetitif dibanding perusahaan sejenis. Karyawan secara umum menerima kompensasi yang layak dalam bentuk gaji pokok dan tunjangan, serta insentif tambahan berdasarkan pencapaian kinerja. Namun berdasarkan hasil observasi awal dan tanggapan karyawan dalam survei internal, ditemukan bahwa sistem pemberian reward terhadap karyawan dianggap oleh beberapa karyawan masih belum adil. Hal tersebut disebabkan karena hanya posisi sales saja yang mendapatkan reward jika mencapai target. Sedangkan pada divisi lain masih belum ada sistem reward yang mereka dapatkan jika kinerja mereka mendapatkan hasil yang baik. Beberapa karyawan berpendapat bahwa seharusnya karyawan pada divisi lain perlu mendapatkan reward, karena keuntungan yang diperoleh perusahaan tidak hanya ditentukan oleh divisi sales melainkan juga berkat kerja sama antar divisi yang saling melengkapi untuk mencapai tujuan bersama dalam perusahaan tersebut. Dengan demikian variabel reward dipilih sebagai variabel independen, karena secara teori dan empiris, reward dianggap sebagai salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi perilaku

dan sikap karyawan, khususnya dalam hal motivasi kerja, kinerja, kepuasan, dan loyalitas. Dalam hubungan kausal, reward berperan sebagai stimulus yang dapat mendorong terjadinya perubahan pada variabel dependen (misalnya motivasi kerja).

Reward merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Pada penelitian yang dilakukan oleh Amelia (2024) menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja dan *reward* mempunyai hubungan sebab akibat yang positif dimana ketika karyawan mendapatkan *reward* oleh perusahaan maka motivasi kerja karyawan akan menjadi semakin meningkat. Adanya penghargaan ataupun pengakuan yang diperoleh karyawan akan memunculkan perasaan senang dan bangga sehingga dapat memacu karyawan untuk lebih bersemangat karena merasa lebih bangga dan dihargai. Pada penelitian lainnya yang dilakukan oleh Kasmawati (2020) menunjukkan reward dapat mempengaruhi motivasi karyawan sehingga mampu memaksimal kerja karyawan pada Bank Bri Kota Baru Cabang Tembilahan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Putra., et al (2020) penelitian dilakukan di hasil penelitian menunjukkan bahwa reward berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan PT. Makitamega Makmur Perkasa dan penerapan reward yang sudah dilakukan diperusahaan sudah baik.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti akan membuat penelitian dengan berjudul **“Pengaruh Reward Terhadap Motivasi Kerja Karyawan CV Yasindo Multi Pratama”**

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan diatas, maka penulis membentuk pokok masalah penelitian yaitu :

1. Bagaimana reward pada CV. Yasindo Multi Pratama ?
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan pada CV. Yasindo Multi Pratama?
3. Bagaimana pengaruh reward terhadap motivasi kerja karyawan pada CV. Yasindo Multi Pratama?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah disebutkan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini bisa mendapatkan jawaban dari pertanyaan pertanyaan diatas, berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana reward pada CV. Yasindo Multi Pratama.
2. Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja karyawan CV. Yasindo Multi Pratama.
3. Untuk mengetahui pengaruh reward terhadap motivasi kerja karyawan CV. Yasindo Multi Pratama

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini di harapkan dapat berguna bagi perusahaan mengenai bagaimana reward dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini dilakukan untuk memberikan informasi agar memiliki wawasan lebih untuk penelitian yang sama , dan memberitahu bagaimana dampak yang berpengaruh antara 2 Variabel yang di teliti .

2. Manfaat Praktis

Diharapkan bisa memberikan gambaran dan dapat memecahkan masalah yang sedang terjadi dan bisa menjadi bahan pertimbangan untuk CV Yasindo Multi Pratama untuk kedepannya.

1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Berisi tentang sistematika dan penjelasan ringkas laporan penelitian yang terdiri dari bab I sampai ban V dalam laporan penelitian.

a. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan penjelasan secara umum, ringkas dan padat yang menggambarkan dengan tepat isi penelitian. Isi bab ini meliputi: Gambaran Umum Objek penelitian, Latar Belakang Penelitian, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian,

b. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi teori dari umum sampai ke khusus, disertai penelitian terdahulu dan dilanjutkan dengan kerangka pemikiran penelitian yang diakhiri dengan hipotesis jika diperlukan.

c. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menegaskan pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis temuan yang dapat menjawab masalah penelitian. Bab ini meliputi uraian tentang: Jenis Penelitian, Operasionalisasi Variabel, Populasi dan Sampel (untuk kuantitatif) / Situasi Sosial (untuk kualitatif), Pengumpulan Data, Uji Validitas dan Reliabilitas, serta Teknik Analisa Data.

d. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dan pembahasan diuraikan secara sistematis sesuai dengan perumusan masalah serta tujuan penelitian dan disajikan dalam sub judul tersendiri. Bab ini berisi dua bagian: bagian pertama menyajikan hasil penelitian dan bagian kedua menyajikan pembahasan atau analisis dari hasil penelitian. Setiap aspek pembahasan hendaknya dimulai dari hasil analisis data, kemudian diinterpretasikan dan selanjutnya diikuti oleh penarikan kesimpulan. Dalam pembahasan sebaiknya dibandingkan dengan penelitian- penelitian sebelumnya atau landasan teoritis yang relevan.

e. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan merupakan jawaban dari pertanyaan penelitian, kemudian menjadi saran yang berkaitan dengan manfaat penelitian.