

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia memiliki peran paling penting di dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia (SDM) dianggap sebagai *asset* utama organisasi atau perusahaan karena dapat terus dikembangkan dan hasil pengembangan kompetensi mereka akan mengarah pada pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Setiap karyawan di perusahaan dituntut untuk bekerja secara efektif dan efisien serta memiliki kualitas dan kuantitas yang semakin baik. Sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai sumber daya utama yang mampu mengelola, menganalisis, dan mengendalikan permasalahan yang ada di perusahaan. Kunci keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya pada manfaat bantuan dan ketersediaan dana, tetapi faktor manusia yang paling penting (Zahara *et al.* dalam Arifin, 2022).

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Bab I Pasal 1 ayat 2 mengungkapkan bahwa tenaga kerja ialah setiap orang yang dapat bekerja untuk menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Namun, di dalam perusahaan, masih terdapat sejumlah tenaga kerja yang belum menjalankan tugasnya dengan baik dan efektif, sehingga isu terkait tenaga kerja sering kali menjadi perhatian utama perusahaan. Saat ini perusahaan berlomba-lomba untuk menawarkan penjualan produk dengan berbagai keunggulan yang ditonjolkan sebagai keunggulan bersaing perusahaannya.

Sama halnya dengan PT. XYZ Cabang Kota Bandung yang sampai saat ini tetap berusaha memberikan produk terbaik kepada masyarakat. PT. XYZ Cabang Kota Bandung adalah perusahaan yang bergerak dibidang penjualan sepeda motor, suku cadang, dan bengkel. PT. XYZ juga selalu berupaya meningkatkan performanya dengan selalu meningkatkan kualitas layanan untuk menjadi perusahaan yang terdepan dan berusaha memberikan produk-produk terbaik. Berikut adalah total jumlah karyawan PT. XYZ cabang Kota Bandung:

**Tabel 1. 1**  
**Data Karyawan PT XYZ cabang Kota Bandung**

No	Jabatan	Jumlah
1	<i>Accounting</i>	11
2	<i>Marketing</i>	7
3	Pajak	7
4	Sales	10
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>

Sumber: PT XYZ Kota Bandung 2023

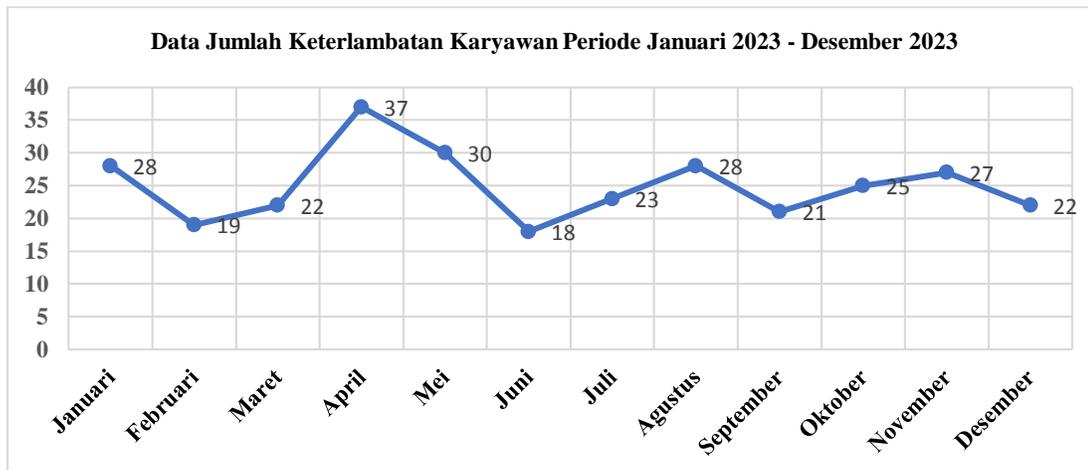
Pada tabel 1.1 menunjukkan jumlah karyawan secara keseluruhan terdapat 35 orang karyawan yang terdiri dari staff *Accounting* sebanyak 11 orang, serta di bagian *Marketing* dan Pajak masing-masing terdiri dari 7 orang, sedangkan di bagian Sales terdiri dari 10 orang, berbeda dengan divisi lainnya dibagian sales dapat bekerja secara *remote* atau istilah lain dari *work from home*. Pimpinan perusahaan telah memberikan izin kepada karyawan untuk bekerja secara *remote*, pimpinan menekankan pentingnya kinerja yang konsisten dan pencapaian target sesuai dengan standar yang telah ditetapkan apabila bekerja secara *remote*. kebijakan ini disertai dengan syarat yang harus dipatuhi, yaitu para karyawan tetap menjalankan tugas, tanggung jawab dan menjaga disiplin kerja.

Disiplin kerja merupakan unsur yang sangat penting bagi suatu perusahaan, karena semakin disiplin karyawan akan semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai Disiplin kerja mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan, (Hasibuan dalam Effendi, 2022). Menurut Hasibuan dalam Nurjaya (2021) peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Selain itu, perusahaan harus memastikan bahwa peraturan tersebut bersifat jelas, mudah dipahami, dan berlaku bagi seluruh pegawai. Oleh karena itu, kesadaran karyawan dalam mematuhi peraturan yang berlaku sangat diperlukan.

Disiplin kerja adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan. Menurut Siswanto dalam Nurjaya (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Dalam sebuah perusahaan seringkali tenaga kerja melakukan pelanggaran tugas, salah satunya yaitu keterlambatan datang ketempat kerja yang menyebabkan jam kerja tidak sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan. Hal serupa juga terjadi di PT. XYZ Cabang Kota Bandung, sebagai berikut:

**Grafik 1. 1**

**Data Jumlah Keterlambatan PT XYZ Cabang Kota Bandung**



Sumber: PT XYZ Cabang Kota Bandung 2023

Berdasarkan data Grafik 1.1 menampilkan data mengenai jumlah keterlambataan jam masuk kerja karyawan PT XYZ periode bulan Januari sampai dengan bulan Desember tahun 2023. Dalam hal ini dapat terlihat masih banyak keterlambatan yang dilakukan oleh karyawan ketika masuk jam kerja. Jumlah keterlambatan terkecil terjadi pada bulan Juni dengan jumlah keterlambataan karyawan sebanyak 18 kali dan jumlah

keterlambatan terbesar karyawan terjadi pada bulan April dengan jumlah keterlambatan karyawan sebanyak 37 kali. Berdasarkan observasi pendahuluan yang dilakukan, diketahui bahwa keterlambatan tersebut disebabkan karena sebagian besar karyawan sudah berkeluarga dan mayoritas karyawan perempuan, sehingga harus merawat anak terlebih dahulu. Selain itu, jarak rumah yang cukup jauh, juga menjadi faktor penyebab keterlambatan.

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menanti semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Penelitian yang dilakukan oleh Dopas et al. (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja dan gaya kepemimpinan. Lebih lanjut penelitian yang dilakukan oleh Sulistyarningsih (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja. Berdasarkan observasi yang dilakukan, maka variabel yang digunakan adalah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

Gaya kepemimpinan yang baik mampu meningkatkan disiplin kerja karyawan. Ketika pemimpin mampu memberikan arahan yang jelas, motivasi yang tepat, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih baik dan menjaga kedisiplinan. Menurut Septianingsih (2019) disiplin kerja yang baik tercipta dari adanya hubungan positif antara kepemimpinan dan karyawan, di mana karyawan merasa didukung dan dihargai, sehingga mereka terdorong untuk mematuhi aturan dan menunjukkan dedikasi tinggi sehingga karyawan akan lebih disiplin, teratur, dan produktif dalam bekerja.

Salah satu aspek yang paling sulit dihadapi pimpinan pada seluruh organisasi adalah bagaimana membuat karyawan mereka bekerja secara efektif dan efisien (Anggoro et al. 2022). Gaya kepemimpinan di perusahaan dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Menurut Luthans dalam Saputro (2019) disiplin kerja dapat

muncul dari dalam diri sendiri maupun dari perintah seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang efektif tidak hanya memengaruhi cara karyawan bekerja, tetapi juga membentuk sikap mereka terhadap peraturan dan standar yang berlaku. Oleh sebab itu, sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian khusus, bagaimana pimpinan membuat karyawan mengeluarkan kemampuan yang dimilikinya untuk meningkatkan kesadaran karyawan agar patuh dan mentaati peraturan perusahaan.

Pemimpin berperan sebagai contoh untuk para karyawannya dan sebagai pedoman yang dapat mempengaruhi para karyawan dalam bertingkah laku, (Imelda et al. 2021). Gaya kepemimpinan dapat membangun disiplin kerja yang kuat dengan cara memberikan contoh teladan, menetapkan ekspektasi yang jelas, dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan kedisiplinan tinggi (Baharuddin et al., 2022). Didukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Fariska et al. (2022); Saputra (2020); dan Sentosa (2019) berkesimpulan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan dalam perusahaan.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan di PT XYZ Cabang Kota Bandung, ditemukan bahwa beberapa karyawan mengeluhkan ketidakpuasan terhadap pimpinan cabang, karyawan merasa bahwa pimpinan cabang kurang memberikan motivasi yang diperlukan karyawan. Selain itu, kepala cabang dianggap tidak dapat menerapkan aturan serta kebijakan organisasi dengan tegas dan konsisten. Untuk memperkuat temuan hasil observasi, dilakukan *pra-survey* kepada karyawan PT XYZ Cabang Kota Bandung. *Pra survey* dilakukan dari tanggal 13 Agustus 2024 sampai dengan 14 Agustus 2024, sebanyak 18 karyawan berpartisipasi pada *pra survey* tersebut. Berikut disajikan hasil *pra survey* berkaitan dengan gaya kepemimpinan di PT XYZ, sebagai berikut:

Tabel 1. 2

**Hasil *Pra-Survey* Gaya Kepemimpinan PT XYZ Cabang Kota Bandung**

NO	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Kepala cabang di tempat saya bekerja terbuka terhadap masukan sebelum mengambil keputusan.	61,1%	38,9%
2	Kepala cabang di tempat saya bekerja memberikan motivasi kepada tim untuk selalu memberikan yang terbaik dalam setiap tugas.	27,8%	72,2%
3	Kepala cabang di tempat saya bekerja mampu menyampaikan pesan dengan jelas.	77,8%	22,2%
4	Kepala cabang di tempat saya bekerja mampu menerapkan aturan serta kebijakan organisasi.	16,7%	83,3%
5	Kepala cabang di tempat saya bekerja mampu mempertahankan hubungan kerja yang baik dengan anggota tim meskipun ada perbedaan pendapat.	55,6%	44,4%

Sumber: diolah oleh Penulis 2024

Pada tabel 1.2 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan masih kurang efektif, terdapat masalah di data *pra-survey* dari gaya kepemimpinan di PT XYZ dilihat dari pernyataan *pra survey* poin kedua bahwa karyawan tidak setuju kepala cabang memberikan motivasi yang memadai untuk mendorong tim dalam memberikan yang terbaik pada setiap tugas. Selain itu, dapat dilihat juga dari poin keempat bahwa karyawan tidak setuju kepala cabang mampu menerapkan aturan serta kebijakan organisasi dengan baik. Data *pra survey* tersebut menunjukkan adanya ketidakpuasan karyawan terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan yang dianggap tidak efektif dalam menjalankan perannya sebagai pemimpin. Faktor-faktor tersebut menyebabkan semangat kerja yang menurun dan tidak adanya kepatuhan terhadap aturan kerja.

Selain dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, disiplin kerja juga dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan dua aspek yang berbeda, namun keduanya memiliki keterkaitan dalam pelaksanaan aktivitas di sebuah perusahaan. Motivasi kerja sangat penting dalam upaya meningkatkan serta menegakkan disiplin kerja karyawan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Guna

mendorong para karyawan mematuhi seluruh peraturan membutuhkan strategi yang tepat yaitu dengan cara meningkatkan motivasi terhadap para karyawannya. Menurut Sardiman dalam Arsha (2021) motivasi berasal dari kata motif yang berarti dorongan atau daya penggerak yang ada dalam diri seseorang untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Motivasi timbul dimulai dari adanya kebutuhan dan keinginan (Hasibuan dalam Nurjaya, 2021). Kedua hal tersebut mempengaruhi perilaku sehingga timbul dorongan-dorongan karyawan dalam bekerja.

Ketika seseorang memiliki motivasi yang tinggi terhadap pekerjaannya, mereka cenderung lebih berkomitmen untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu (Putri, 2020). Motivasi yang diberikan dapat juga disebut sebagai alat penyemangat bagi para karyawan untuk bekerja dengan baik dan melaksanakan hak dan kewajibannya sebagai karyawan (Imelda et al. 2021). Hasibuan dalam Pramana (2020) menyatakan salah satu tujuan yang diperoleh dari pemberian motivasi adalah meningkatkan disiplin karyawan. Didukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Aryani (2021); Rizal (2021); dan Saputra (2020) berkesimpulan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan dalam perusahaan. Oleh karena itu, motivasi kerja memiliki keterkaitan erat dengan disiplin kerja, di mana peningkatan motivasi karyawan dapat berdampak positif terhadap penegakan disiplin dalam lingkungan kerja.

Berdasarkan observasi yang dilakukan di PT XYZ Cabang Kota Bandung, ditemukan bahwa beberapa karyawan mengeluhkan ketidaksesuaian gaji dengan beban pekerjaan yang diberikan serta kurangnya dukungan motivasi dari kepala cabang tempat bekerja. Untuk memperkuat temuan hasil observasi, dilakukan *pra-survey* kepada karyawan PT XYZ Cabang Kota Bandung. *Pra survey* dilakukan dari tanggal 17 September 2024 sampai dengan 19 September 2024, sebanyak 18 karyawan berpartisipasi pada *pra survey* tersebut. Berikut disajikan hasil *pra survey* berkaitan dengan motivasi kerja di PT XYZ, sebagai berikut:

**Tabel 1.3**  
**Hasil *Pra-Survey* Motivasi Kerja PT XYZ Cabang Kota Bandung**

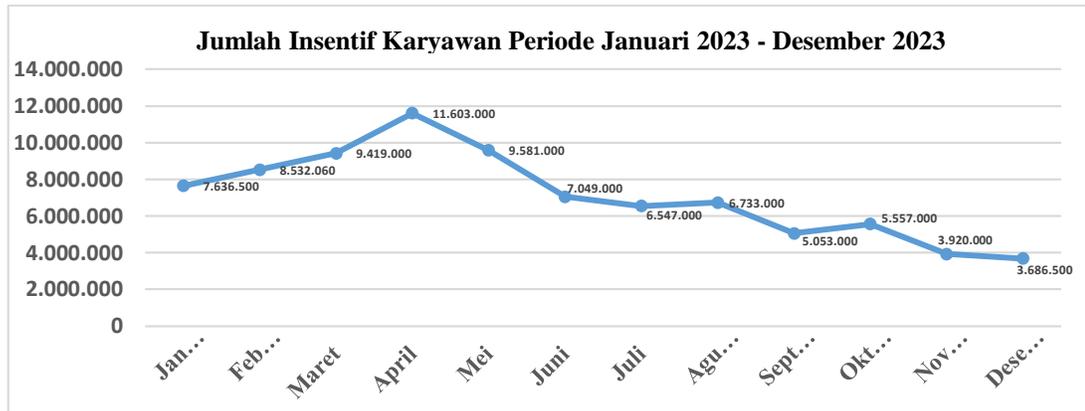
NO	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya.	22,2%	77,8%
2	Saya merasa fasilitas yang disediakan perusahaan memadai untuk kebutuhan kerja.	88,9%	11,1%
3	Kebijakan perusahaan disampaikan dengan jelas.	72,2%	27,8%
4	Saya merasa tim di perusahaan ini bekerja sama dengan baik serta saling membantu.	61,1%	38,9%
5	Saya mendapatkan dukungan motivasi dari kepala cabang pimpinan	38,9%	61,1%

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2024)

Pada tabel 1.3 menunjukkan bahwa motivasi kerja terdapat masalah, dari data *pra-survey* motivasi kerja di PT XYZ dapat dilihat dari pernyataan *pra survey* poin kesatu bahwa karyawan tidak setuju gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Selain itu, dapat dilihat juga dari poin kelima bahwa karyawan tidak setuju kepala cabang mampu memberikan dukungan motivasi dengan baik. Data *pra survey* tersebut menunjukkan adanya permasalahan di dalam perusahaan, yang dapat berdampak pada penurunan motivasi karyawan serta menurunkan tingkat produktivitas kerja secara keseluruhan.

Selain itu, motivasi kerja dapat diberikan dalam bentuk *reward* kepada karyawan yang berprestasi. Jika karyawan tidak memiliki motivasi dalam berkerja, maka akan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun. Pemberian motivasi yang tepat dalam bentuk penghargaan maupun dukungan dari pimpinan, sangat penting untuk menjaga semangat kerja dan kinerja optimal karyawan. (Hasibuan dalam Mardiana, 2021). Berikut data insentif karyawan periode Januari 2023 sampai dengan Desember 2023 di PT XYZ Cabang Kota Bandung, sebagai berikut:

**Grafik 1. 2**  
**Data Insentif karyawan PT XYZ Cabang Kota Bandung**



Sumber : Diolah Penulis (2023)

Berdasarkan Grafik 1.2 menunjukkan terjadi tren penurunan insentif di PT XYZ Cabang Kota Bandung selama periode bulan Januari sampai dengan bulan Desember 2023. Penurunan insentif di PT XYZ Cabang Kota Bandung dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun eksternal perusahaan. Berdasarkan hasil observasi, penurunan insentif bagi tim sales disebabkan oleh tidak tercapainya target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, besaran insentif yang diberikan menyesuaikan dengan pencapaian target yang diraih. Selain itu, penurunan insentif bagi tim akuntan, pajak dan tim marketing, pemberian insentif tidak hanya bergantung pada pencapaian target tetapi juga pada kualitas hasil kerja.

Insentif ini diberikan jika laporan keuangan menunjukkan hasil yang baik, jika laporan keuangan menunjukkan hasil yang kurang memuaskan, maka pemberian insentif akan dipertimbangkan. Dalam hal ini, perusahaan akan melakukan evaluasi terhadap kinerja untuk memastikan bahwa insentif hanya diberikan kepada mereka yang benar-benar memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, dapat diidentifikasi beberapa masalah yang terjadi pada PT XYZ Cabang Kota Bandung. Pertama, berkaitan dengan disiplin kerja, diketahui bahwa sering terjadi keterlambatan yang dilakukan oleh

karyawan. Kedua, berkaitan dengan gaya kepemimpinan, diketahui bahwa pemimpin cabang tidak mampu memberikan motivasi dan menerapkan aturan serta kebijakan organisasi. Ketiga, berkaitan dengan motivasi kerja, diketahui bahwa terjadi penurunan pendapatan insentif karyawan secara terus-menerus selama periode bulan Januari sampai dengan bulan Desember 2023.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya berkaitan dengan variabel gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan dalam perusahaan (Aryani et al., 2021; Rizal, 2019; dan Nadeak, 2022). Selain itu, motivasi kerja terhadap disiplin kerja menyatakan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan dalam perusahaan (Fariska et al., 2022; Ananda, 2023; dan Harini et al., 2022). Diketahui berdasarkan penelitian terdahulu terjadi adanya inkonsistensi hasil penelitian. Hal ini menjadi salah satu alasan untuk melakukan penelitian kembali atas topik tersebut. Adapun urgensi pada penelitian ini adalah keterlambatan karyawan, ketidakmampuan pimpinan dalam memberikan motivasi dan menerapkan aturan, serta adanya tren penurunan insentif yang dapat berdampak buruk terhadap organisasi secara keseluruhan, seperti menurunnya disiplin kerja karyawan, pimpinan yang tidak efektif dalam menjalankan perannya sebagai pemimpin dan kurangnya motivasi yang didapat karyawan dari pimpinan cabang.

Sehingga penelitian ini diperlukan untuk mengetahui kontribusi variabel penelitian terhadap masalah-masalah tersebut dan memberikan rekomendasi atau saran yang tepat guna meningkatkan disiplin kerja karyawan di PT XYZ Cabang Kota Bandung. Berdasarkan gambaran fenomena dan permasalahan mengenai gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT XYZ CABANG KOTA BANDUNG”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran umum mengenai gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja pada PT XYZ cabang Kota Bandung.
2. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada PT XYZ cabang Kota Bandung.
3. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada PT XYZ cabang Kota Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada PT XYZ cabang Kota Bandung.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Merujuk pada rumusan masalah yang telah ditetapkan, adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan ini adalah untuk:

1. Mengetahui gambaran umum karyawan mengenai mengenai gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja pada PT XYZ cabang Kota Bandung.
2. Mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada PT XYZ cabang Kota Bandung.
3. Mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada PT XYZ cabang Kota Bandung.
4. Mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada PT XYZ cabang Kota Bandung.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang memerlukan baik secara teoritis maupun praktis

## 1. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan pengalaman dan dapat menambah informasi bagi penulis dan perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia di masa depan. Melalui penerapan ilmu dan teori-teori yang telah didapatkan selama masa perkuliahan dan membandingkannya dengan kenyataan yang terjadi di dunia usaha seperti menganalisis seberapa tinggi pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Disiplin kerja. Sehingga diharapkan penelitian ini dapat mengembangkan teori manajemen sumber daya manusia perusahaan.

## 2. Manfaat Praktis

### 1) Bagi PT. XYZ Cabang Kota Bandung

Hasil penulisan ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan tambahan bagi perusahaan dalam menangani masalah yang berkaitan dengan tenaga kerja dan dapat membantu perusahaan untuk mengelola dan meningkatkan sumber daya manusia dengan memahami pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja.

### 2) Bagi Pihak Luar

Penulisan ini dapat dijadikan sebagai suatu bahan referensi dan tambahan informasi yang bermanfaat untuk para penulis selanjutnya tentang pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Disiplin kerja di PT.XYZ di Kota Bandung.

## 1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT XYZ cabang Kota Bandung yang beralamat di Jl. Soekarno Hatta, Kota Bandung, Jawa Barat 40263. Pengumpulan data, peneliti mengambil data secara primer yang secara langsung ke perusahaan terkait. Adapun waktu penelitian dimulai pada bulan Mei hingga selesai dengan rincian pada tabel 1.5, yaitu sebagai berikut :

