

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Produktifitas pegawai menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja yang mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi. Analisis yang lebih mengkonsentrasikan pada kinerja akan lebih memberikan penekanan pada dua faktor utama yaitu kemampuan dari pegawai untuk bekerja dan motivasi dari pegawai.² Kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Konsep ini jauh lebih luas, karena dapat mencangkup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan memiliki *ability* yang tinggi pula.³

Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁴ Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya instansi untuk meningkatkan produktivitas. kinerja merupakan indikator dalam

² Ambar Teguh Sulistyana Rosida, *MSDM: Konsep, Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), hal.187.

³ *Ibid.*, hal. 201.

⁴ Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), hal. 67.

menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi atau instansi.⁵

Keterampilan merupakan kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekarya. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis, seperti keterampilan komputer, keterampilan bengkel, dll. Dengan keterampilan yang dimiliki seseorang pegawai diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.⁶

Sedangkan motivasi merupakan proses pemberian dorongan kepada karyawan supaya anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal. Pengertian proses pemberian dorongan tersebut adalah serangkaian aktivitas yang harus dilalui atau dilakukan untuk menumbuhkan dorongan kepada pegawai untuk bekerja sejalan dengan tujuan organisasi.⁷ Motivasi diharapkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila motivasi tinggi serta didukung oleh keterampilan yang tinggi maka kinerja karyawan juga akan meningkat, dan sebaliknya. Hanya yang menjadi permasalahan adalah jika motivasi tinggi tetapi tanpa didukung oleh keterampilan dan semangat kerja yang tinggi, maka karyawan tersebut hanya memiliki minat yang tinggi namun keterampilan kurang, maka

⁵ Marihot Tua Efendy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Grasindo,2002), hal.194.

⁶ *Ibid.*, hal. 201.

⁷ *Ibid.*, hal. 58.

karyawan tersebut harus ditingkatkan keterampilannya melalui kursus dan pelatihan kerja, namun jika karyawan memiliki keterampilan cukup tetapi tidak mempunyai motivasi yang tinggi, dapat diselesaikan dengan memberikan bonus untuk meningkatkan semangat kerja yang menurun.⁸

Strategi diartikan sebagai rencana dan tindakan untuk mencapai tujuan perusahaan pada setiap level organisasi.⁹ Sedangkan strategi peningkatan kinerja adalah suatu cara yang dilakukan oleh lembaga yang dilakukan guna meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri, agar dapat berkontribusi terhadap tercapainya tujuan lembaga. Untuk mencapainya maka lembaga perlu memberikan arahan kepada karyawan guna dapat meningkatkan kinerja yaitu salah satu caranya dengan mengadakan pelatihan dan pendidikan karena itu juga salah satu cara yang efektif untuk dilakukan guna menghadapi tantangan yang umum dihadapi oleh setiap lembaga khususnya dalam hal meningkatkan kinerja karyawan paling tidak dalam pelaksanaannya didasari beberapa tahapan, antaranya menentukan kebutuhan yang spesifik, tetapkan tujuan yang spesifik, pilih metode dan sistem penyampaian, implementasikan program dan evaluasi program.¹⁰

Profesionalisme telah diajarkan sebagaimana disebut dalam Al-Quran Surat Al-Israa ayat 36, yaitu:

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَٰئِكَ كَانَ
عَنْهُ مَسْئُولًا ﴿٣٦﴾

⁸ *Ibid.*, hal. 58.

⁹ AB Susanto, *Manajemen Strategik Komprehensif*, (Jakarta: Erlangga, 2014), hal. 2.

¹⁰ R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2010), hal.

“Janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya, sesungguhnya pendengaranmu, penglihatamu, dan matahatimu semuanya itu akan diminta pertanggung jawabannya (QS. Al-Israa ayat 36).”¹¹

Ayat ini menjelaskan larangan bekerja tanpa ilmu, bekerja harus mempunyai pengetahuan yang cukup dalam pada bidang tersebut, karena semua amal yang kita lakukan akan dipertanggung jawabkan dihadapan Allah SWT.

Mayangkara Group bermula pada tahun 1980-an. Usaha pertamanya berupa agen minyak tanah yang dinaungi oleh perusahaan bernama UD.Gajah Mada yang beralamatkan di Jl. Ciliwung No. 22 Blitar. Perusahaan ini murni perusahaan keluarga, yang dikelola sendiri oleh keluarga besar Bapak H. Hariyanto. Pada tahun 2005 harga minyak dunia mencapai US \$ 70. Pemerintah akhirnya membuat kebijakan untuk melakukan program konversi minyak tanah ke gas LPG 3kg untuk menekan subsidi minyak tanah. Kebijakan tersebut tentu juga sangat berpengaruh terhadap Mayangkara Group, karena beberapa unit usaha Mayangkara Group bergerak dibidang agen minyak tanah. Yang semula merupakan agen minyak tanah mau tidak mau harus mengikuti perkembangan pasar yang ada dengan bermetamorfosis menjadi agen LPG. Untuk mengetahui jumlah usaha yang dikelola dan jumlah karyawan Mayangkara Grup dapat dilihat pada table dibawah ini.¹²

¹¹ Departemen Agama RI , *AL-Quran dan Terjemah*, (Bandung:J-Art,2005),hal. 285.

¹² Wawancara dengan Bapak Muhammad Rizal Kholid, selaku Wakil Direktur SDM Mayangkara Grup, yang dilakukan pada hari Senin 4 Februari 2019, di Mayangkara Group Blitar, pukul 10.00 Wib.

Tabel 1.1**Unit Usaha dan Karyawan Mayangkara Group Pada Tahun 2019**

No	Bidang Usaha	Jumlah Usaha	Karyawan
1	Radio	7	100
2	SPBU Mayangkara Group	19	425
3	SPBE Mayangkara Group	1	80
4	Retest, Repair, Repain LPG (BPT)	3	105
5	Agen LPG	8	215
6	Perumahan	1	-
Jumlah		39	925

Sumber: HRD Mayangkara Group

PT Rama Manggala Gas Inti adalah perusahaan jasa yang bergerak di badan pemeliharaan tabung gas LPG 3 kg yang berdiri pada tahun 2012, serta saat ini memiliki 41 orang karyawan. Perusahaan ini merupakan penyedia jasa perbaikan tabung yang berhubungan dengan SPPBE dan PERTAMINA. Dimana SPPBE jika ingin mereparasi tabungnya harus mengajukan surat permohonan perbaikan kepada perusahaan Retester (badan pemeliharaan tabung) dan perusahaan Restester memproses permohonan tersebut kemudian memberikan berkas kiriman yang berupa: Berita acara survey, berita penyerahan, surat jalan dan SPK (surat perincian perusahaan) kepada SPPBE. Berdasarkan data yang diperoleh dari bagian administrasi PT Rama Manggala Gas Inti (BPT Rama Manggala Gas Inti) yaitu:

Tabel 1.2**Jumlah produksi PT Rama Manggala Gas Inti Pada Tahun 2019**

Tahun	Jumlah karyawan	Jam Kerja	produksi/bulan
2012	14	184	12.000 tabung
2018	41	184	48.000 tabung

Sumber : Administrasi PT Rama Manggala Gas Inti

Pada saat ini ada pembatasan akan jumlah tabung yang di produksi sebesar 48.000 tabung perbulan. Dengan rincian 12.000 tabung milik PT Rama Manggala Gas Inti dan 32.000 tabung milik dari PERTAMINA. Dengan kriteria perbaikan tabung Retest dan Repair apabila tabung tidak layak lagi untuk di perbaiki maka di katakan tabung Afkir. Setiap hari PT Rama Manggala Gas Inti mengirimkan tabung-tabung yang telah selesai di perbaiki ke pada SPPBE yang telah berkerja sama dengan PT Rama Manggala Gas Inti.¹³

Melihat dari hasil observasi awal, usaha di bidang Badan Pemeliharaan Tabung menjadi fokus utama dalam penelitian ini, perkembangannya yang sangat tinggi menjadikan peneliti tertarik untuk memilih usaha di bidang Badan Pemeliharaan Tabung menjadi obyek penelitian. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Wakil Direktur SDM maka diperoleh informasi bahwa perkembangan di Badan Pemeliharaan Tabung (BPT) Rama Manggala Gas Inti.

¹³ Wawancara dengan Bapak Eko Yuandi, Selaku Manager Rama Manggala gas Inti, dilakukan pada hari Selasa tanggal 5 Februari 2019, di PT Rama Manggala Gas Inti Blitar, pukul 09.00 Wib.

Kinerja Karyawan merupakan salah satu ukuran untuk menentukan efektifitas perusahaan. Suatu perusahaan tidak akan berkembang jika kinerja karyawannya tidak mengalami peningkatan apa lagi dengan semakin meningkatnya persaingan dan teknologi dalam dunia bisnis saat ini. Disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini perlu di perhatikan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil Wawancara di PT Rama Manggala Gas Inti permasalahan yang sering terjadi yaitu penerapan disiplin yang kurang optimal dimana masih ada karyawan yang belum mentaati disiplin kerja seperti: masih ada karyawan yang terlambat datang kerja, kurangnya tanggung jawab karyawan terhadap perintah atasan. Hal ini di diindikasikan adanya hubungan kurang harmonis antar karyawan dengan rekan kerja yang diindikasikan dengan sering terjadinya perselisihan. Adanya aturan-aturan yang harus di taati di perusahaan oleh setiap karyawan seperti dilarang merokok di area perusahaan, keharusan memakai pelengkapan keamanan dalam bekerja serta adanya pengawasan dari kepala gudang untuk memastikan kinerja para karyawan sesuai dengan prosedur perusahaan.

Selama ini yang di lakukan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Rama Manggala Gas Inti tidak jauh dari strategi yang digunakan oleh perusahaan, strategi peningkatan kinerja karyawan Badan Pemeliharaan Tabung yang di lakukan oleh Direktur bagian SDM Mayangkara Group mengadakan pelatihan dan pendidikan, pelatihan dan pendidikan tersebut berguna untuk meningkatkan keterampilan karyawan

dalam bekerja. hal pertama yang diberikan yaitu seperti pelatihan fisik, Pelatihan Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan dan Pelatihan Alat Pemadam Kebakaran (APKAR) serta yang tidak kalah penting yaitu pelatihan Manajemen Emosional dan Spiritual Mayangkara (MESM), dalam pelatihan tersebut mengajarkan bagaimana menerapkan kecerdasan emosi dan mengelola emosi dengan baik dalam menghadapi masalah serta meningkatkan kecerdasan spiritual yaitu dengan meningkatkan pemahaman terhadap ajaran agama dan juga bagaimana melayani orang lain dengan sikap rendah hati seperti yang diajarkan dalam nilai-nilai islam.¹⁴

Sedangkan strategi untuk meningkatkan motivasi kerja para karyawan PT Rama Manggala Gas Inti yaitu dengan memberikan beberapa fasilitas-fasilitas yang meliputi gaji, bonus, umroh gratis, beasiswa bagi karyawan yang mempunyai anak, unit koperasi khusus para karyawan. Semua itu diberikan oleh perusahaan, agar seluruh karyawan yang bekerja di dalamnya benar-benar terjamin sekaligus dapat menciptakan kepuasan batiniah bagi diri karyawan sendiri sehingga diharapkan bisa mencapai kinerja yang optimal.

Berdasarkan fakta yang terdapat pada Mayangkara Group yang sudah dijelaskan pada latar belakang diatas, setelah observasi serta meneliti lebih jauh, maka penulis tertarik mengambil judul penelitian: ***Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dengan Keterampilan Dan Motivasi Kerja Di PT Rama Manggala Gas Inti Pada Mayangkara Group Blitar.***

¹⁴ Wawancara dengan Bapak Muhammad Rizal Kholid, selaku Wakil Direktur SDM Mayangkara Grup, yang dilakukan pada hari Senin 4 Februari 2019, di Mayangkara Group Blitar, pukul 10.00 Wib.

B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian dengan pendekatan kualitatif ini, peneliti memfokuskan penelitian dalam berbagai hal sebagai berikut:

1. Bagaimanakah strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan pemberian keterampilan yang digunakan Mayangkara Group Blitar di PT Rama Manggala Gas Inti ?
2. Bagaimanakah strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan pemberian motivasi yang digunakan Mayangkara Group Blitar di PT Rama Manggala Gas Inti ?
3. Bagaimana upaya-upaya yang di lakukan Mayangkara Group dalam pemberian keterampilan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT Rama Manggala Gas Inti?
4. Bagaimana upaya-upaya yang di lakukan Mayangkara Group dalam pemberian motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT Rama Manggala Gas Inti?
5. Hambatan atau kendala apa saja yang dihadapi oleh Mayangkara Group Blitar dalam memberikan keterampilan kerja Karyawan di PT Rama Manggala Gas Inti ?
6. Hambatan atau kendala apa saja yang dihadapi oleh Mayangkara Group Blitar dalam memberikan memotivasi kerja Karyawan di PT Rama Manggala Gas Inti ?

7. Solusi apa yang diberikan Mayangkara Grup dalam menghadapi kendala yang terjadi.?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas maka tujuan diadakan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan pemberian keterampilan yang digunakan Mayangkara Group Blitar di PT Rama Manggala Gas Inti.
2. Untuk mengetahui strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan pemberian motivasi yang digunakan Mayangkara Group Blitar di PT Rama Manggala Gas Inti.
3. Untuk mengetahui upaya-upaya yang dilakukan Mayangkara Group dalam pemberian keterampilan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT Rama Manggala Gas Inti.
4. Untuk mengetahui upaya-upaya yang dilakukan Mayangkara Group dalam pemberian motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT Rama Manggala Gas Inti.
5. Untuk mengetahui hambatan-hambatan yang dihadapi Mayangkara Group Blitar dalam memberikan keterampilan kerja karyawannya di PT Rama Manggala Gas Inti.

6. Untuk mengetahui hambatan-hambatan yang dihadapi Mayangkara Group Blitar dalam memberikan memotivasi kerja karyawannya di PT Rama Manggala Gas Inti.
7. Untuk mengetahui Solusi apa yang diberikan Mayangkara Grup dalam menghadapi kendala yang terjadi.

D. Batasan Masalah

Batasan masalah di lakukan dengan harapan pembahasan ini menjadi fokus pada titik permasalahan tertentu dan tidak melebar, melenceng, serta tidak kehilangan arah pada varabel lainnya. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, Keterampilan dan motivasi kerja salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan alasan tersebut peneliti membatasi masalah dalam penelitian ini pada strategi peningkatan kinerja melalui keterampilan dan motivasi kerja serta peneliti membatasi obyek penelitian pada PT Rama Manggala Gas Inti yang dikelola oleh Mayangkara Grub Kota Blitar.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberi kontribusi keilmuan dan manajemen sumberdaya manusia khususnya dalam kajian dalam peningkatan kinerja karyawan melalui keterampilan dan motivasi kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi instansi, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan tentang peningkatan kinerja karyawan bagi pihak perusahaan.
- b. Bagi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Tulungagung, berguna untuk pertimbangan atau referensi dalam karya-karya ilmiah bagi seluruh civitas akademika di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Tulungagung dan pihak lainnya.
- c. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk mengembangkan keilmuan dan praktek perilaku keorganisasian maupun manajemen sumber daya manusia yang religius.
- d. Bagi masyarakat secara umum, hasil penelitian ini merupakan informasi, teori, dan implementasi dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui keterampilan dan motivasi kerja karyawan.
- e. Bagi peneliti yang akan datang, diharapkan dapat dijadikan pertimbangan dalam penelitian tentang peningkatan kinerja kerja karyawan.

F. Penegasan Istilah

1. Definisi konseptual

a. Strategi

Strategi berarti rencana yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran khusus.¹⁵ Strategi adalah proses penentuan rencana pimpinan puncak berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan cara atau upaya bagaimana agar tujuan dapat dicapai.¹⁶

b. Peningkatan kinerja

Peningkatan adalah suatu proses, cara atau meningkatkan suatu usaha atau kegiatan.¹⁷ Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai pada melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹⁸ Peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai.¹⁹

¹⁵ Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Pusat Bahasa, 2008), hal.1377.

¹⁶ Sedarmayanti, *Manajemen Strategi*, (Bandung: Refika Aditama, 2014), hal. 2.

¹⁷ Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Pusat Bahasa, 2008),hal. 1529.

¹⁸ Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*,(Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), hal. 67.

¹⁹ *Ibid.*, hal. 4.

c. Karyawan

Karyawan adalah orang yg bekerja pada suatu lembaga kantor, perusahaan, dengan mendapat gaji.²⁰ Karayawan merupakan sumberdaya manusia yang merupakan sumberdaya yang digunakan untuk menggerakkan dan minergetkan sumberdaya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi, tanpa sumberdaya manusia, sumberdaya lainnya menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi.²¹

d. Keterampilan kerja

Keterampilan adalah kecakapan untuk menyelesaikan tugas.²² Keterampilan merupakan kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekaryaan. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis, seperti keterampilan komputer, keterampilan bengkel, dll. Dengan keterampilan yang dimiliki seseorang pegawai diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.²³

²⁰ Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Bahasa Indonesia*,(Jakarta: Pusat Bahasa, 2008), hal. 645.

²¹ Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2014), hal. 6.

²² Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Pusat Bahasa, 2008), hal.1505.

²³ Ambar Teguh Sulistyana Rosida, *MSDM: Konsep,Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*,(Yogyakarta:Graha Ilmu, 2003), hal. 201.

e. Motivasi kerja

Motivasi adalah Dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu.²⁴ Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau keutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja.²⁵

2. Definisi Operasional

Strategi peningkatan kinerja karyawan merupakan suatu proses atau cara untuk meningkatkan keterampilan kerja, kemampuan kerja dan prestasi kerja seseorang yang dapat dilakukan dengan berbagai cara ataupun dengan strategi tertentu yang digunakan oleh perusahaan. Sedangkan Keterampilan kerja merupakan kemampuan dan kecakapan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang menjadi tugasnya. Dan Motivasi kerja merupakan dorongan dari diri sendiri maupun dari orang lain untuk melakukan pekerjaan.

G. Sitematika Penulisan Skripsi

Untuk dapat menyampaikan gambaran yang jelas, maka disusunlah suatu sistematika penulisan skripsi yang berisi informasi-informasi dan hal-hal yang di bahas dalam setiap bab. Adapun masing-masing bab memiliki sub

²⁴ Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Pusat Bahasa, 2008), hal. 973.

²⁵ Husaini Usman, *MANAJEMEN: Teori, Praktik & Riset Pendidikan*, Edisi Kedua, ..., hal.245

bab yang akan memberikan penjelasan secara terperinci dan sistematis serta berkesinambungan sehingga dapat dipahami.

Bagian awal ber isi tentang halaman sampul depan judul dan halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, motto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar gambar, daftar lampiran, transliterasi dan abstrak

Bagian isi terdiri dari enam bab, yaitu:

BAB I Pendahuluan, terdiri dari latar belakang masalah, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, identitas dan batasan masalah, penegasan istilah, sistematika skripsi.

BAB II Kajian pustaka, menjelaskan dasar teori yang digunakan untuk penelitian, terdiri dari kerangka teori, kajian penelitian terdahulu, dan kerangka konseptual.

BAB III Metodologi penelitian, terdiri dari pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, kehadiran peneliti, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisi data, pengecekan keabsahan temuan, dan tahap-tahap penelitian.

BAB IV Hasil penelitian, terdiri dari gambaran umum paparan data temuan penelitian, dan analisis data.

BAB V Pembahasan, terdiri dari kajian pembahasan dari hasil penelitian terhadap teori yang digunakan dalam kajian pustaka.

BAB VI Penutup, terdiri dari kesimpulan dan saran

Bagian akhir laporan penelitian ini berisi daftar rujukan dan lampiran-lampiran, surat pernyataan keaslian skripsi dan daftar riwayat hidup.