

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia atau dalam hal ini kita sebut karyawan, merupakan salah satu faktor terpenting dalam meningkatkan produksi yang akan kita capai. Karyawan mempunyai pengaruh besar, karena tenaga kerjalah yang melaksanakan proses produksi tersebut. Karyawan suatu perusahaan akan dapat bekerja dengan baik dalam menghasilkan suatu barang apabila karyawan mempunyai minat dan semangat terhadap pekerjaan tersebut. Minat dan semangat tersebut dapat tumbuh apabila para pengusaha selalu menyadari akan kewajiban-kewajibannya terhadap para karyawan tersebut. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan hanya dapat bermanfaat apabila direncanakan dan dikelola secara baik, sehingga dapat berdampak kepada pencapaian produktivitas perusahaan yang efektif dan optimal.

Produktivitas merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Dalam kegiatannya, perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitasnya dari waktu ke waktu karena menyangkut pada produksi perusahaan. Peningkatan kualitas, efisien dan efiksitas tidak hanya tergantung pada teknologi mesin-mesin modern, modal yang cukup dan adanya bahan baku yang bermutu. Karena semua faktor tersebut tidak terjadi tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia yang baik dan bisa mengembangkan

kemampuan dan keahlian karyawan serta dapat menunjukkan dalam grafik produktivitas kerja karyawan.

Indonesia dengan jumlah penduduk yang besar telah memiliki modal pada sumber daya manusianya, tapi hanya perlu diberdayakan agar jumlah penduduk yang sedemikian besar itu dapat digerakan agar menjadi sumber daya yang produktif. Tingkat pendidikan, jaminan sosial dan pelatihan dibutuhkan agar mendorong dan meningkatkan produktivitas karyawan sebagai faktor pendorong untuk meningkatkan potensi kerja karyawan.²

Faktor yang diduga mempengaruhi produktivitas karyawan yaitu diperlukan pemberian kompensasi yang tepat pada karyawan, agar dapat meningkatkan disiplin kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang baik. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Kompensasi biasanya berupa upah atau gaji, bonus, insentif, tunjangan-tunjangan dan fasilitas lainnya. Kemudian apabila hal ini diberikan kepada karyawan sesuai dengan prosedur yang berlaku, maka diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang akan berpengaruh positif terhadap tujuan perusahaan. Menurut Caruth dan Handlogten mengemukakan bahwa kompensasi mencakup semua bentuk imbalan atau pemberian, baik langsung maupun tidak langsung, yang diberikan sebagai penghargaan atas layanan yang diberikan.³

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan yang diharapkan

² Dori Mitra Candana, et al., *Model Kinerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan* (Padang: CV. Gita Lentera, 2024), 21.

³ Sisca Septiani, et al., *Manajemen Kompensasi* (Banten: PT Sada Kurnia Pustaka, 2024), 3.

mampu memberikan kesejahteraan hidup bagi karyawan tersebut sehingga dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Menurut Sutrisno, pemberian kompensasi yang layak bukan saja dapat mempengaruhi kondisi materi para karyawan, tetapi juga dapat menentramkan batin karyawan untuk bekerja lebih tekun dan mempunyai inisiatif.

Melihat pentingnya karyawan dalam perusahaan, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu dengan disiplin yang tinggi, karyawan akan mematuhi aturan perusahaan dan tercapainya tujuan perusahaan. Disiplin kerja merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketiaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien. Menurut Sutrisno, kedisiplinan diartikan sebagai perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan atau prosedur kerja yang sesuai peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Seseorang yang disiplin dalam bekerja adalah orang yang melaksanakan upaya maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Disiplin bisa dijalankan dengan baik karena adanya motivasi yang mendorong karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Motivasi kerja artinya pemberian motivasi yang mengakibatkan semangat kerja seorang tenaga kerja, membentuk karyawan bersedia untuk bekerja secara efisien serta bekerja sama dan terintegrasi dengan segala usahanya demi mencapai

kepuasan. Untuk tenaga kerja, motivasi menjadi cara untuk menaikkan semangat kerja, meningkatkan produktivitas karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Motivasi artinya cara untuk menaikkan produktivitas dan efisiensi semua perusahaan. Penggunaan motivasi dibutuhkan setiap karyawan agar bisa membangkitkan harapan untuk bekerja keras, semangat untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya dapat dibantu dengan motivasi karyawan yang baik. Karena dengan faktor-faktor tadi dapat tercipta tingkat produktivitas tenaga kerja yang baik dan mendukung keberhasilan usaha. Menurut Hasibuan, motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika karyawan tidak mau bekerja giat.⁴

Masalah motivasi kerja tidak hanya muncul pada karyawan yang sudah lama bekerja di suatu perusahaan, karyawan baru pun juga dapat mengalami masalah motivasi kerja. Karyawan baru biasanya memiliki motivasi kerja yang tinggi, tapi pada dasarnya setiap karyawan baru tersebut berasal dari latar belakang yang berbeda, ada karyawan baru yang bekerja di dalam perusahaan karena ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih mudah dan upahnya lebih tinggi, tapi setelah orang tersebut diterima di perusahaan yang baru, ternyata pekerjaannya lebih sulit dan upahnya tidak sesuai dengan yang diinginkan sebelumnya. Maka dari itu, orang tersebut merasa kurang termotivasi akan

⁴ Andinna Ananda Yusuf, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai* (Pekalongan: Penerbit NEM, 2023), 26.

pekerjaannya karena tidak adanya tujuan dari orang tersebut yang ingin dicapai. Sehingga motivasi kerja pada orang tersebut dapat memengaruhi produktivitasnya dalam bekerja.

Kemudian untuk menunjang produktivitas yang lebih baik adalah dengan lingkungan kerja yang baik juga, sehingga tujuan perusahaan lebih cepat tercapai. Lingkungan kerja adalah semua keadaan tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Selain itu lingkungan kerja merupakan suatu komunitas manusia berkumpul dalam suatu keberagaman serta dalam situasi dan kondisi yang berubah-ubah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga produk yang dihasilkan kurang efektif dan hal ini berarti produktivitas karyawan semakin menurun. Menurut Sunyoto, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.⁵

Selain lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas adalah komunikasi. Komunikasi adalah usaha untuk mendorong orang lain untuk menginterpretasikan pendapat seperti yang dikehendaki oleh orang yang mempunyai pendapat tersebut. Komunikasi diharapkan diperoleh pada titik persamaan dan saling pengertian. Komunikasi mengandung arti yang lebih luas daripada sekedar mengatakan atau menuliskan sesuatu, di dalamnya juga tercakup suatu pengertian. Seorang pemimpin bukan hanya memecahkan

⁵ Ita Rahmawati, et al., *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan* (Jombang: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah, 2020), 6.

masalah persoalan seorang diri, melainkan membimbing karyawan yang dipimpinnya untuk memecahkan masalah secara bersama-sama. Oleh karena itu diperlukan adanya komunikasi yang baik antara pimpinan dengan karyawan. Seorang pemimpin yang baik harus dapat menyadari bahwa pimpinan tidak memiliki semua jawaban dan berusaha melatih kembali dirinya sendiri dalam bisnis serta mempertajam keahliannya dalam memimpin dan berkomunikasi dengan karyawan. Bila hal tersebut berhasil dilaksanakan, maka karyawan akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk bekerja sebaik mungkin dan penuh tanggung jawab. Sehingga kinerjanya dapat meningkat dan dapat memberikan keuntungan pada perusahaan.

Masalah peningkatan produktivitas juga dapat dilihat sebagai masalah perilaku karyawan, sebagian di antaranya merupakan etos kerja. Perilaku dalam etos kerja yang baik yaitu dengan memupuk pribadi seseorang dengan hal-hal dan nilai-nilai yang baik. Etos kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit. Begitu juga etos kerja yaitu praktik-praktik yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan ke karyawan.⁶ Etos kerja yang tinggi tidak akan membuat rutinitas kerja menjadi membosankan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya. Hal yang mendasari etos kerja tinggi diantaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan. Sehingga karyawan yang mempunyai etos kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan-masukan ide di tempat kerja. Kenyataannya menunjukkan bahwa

⁶ Sodang P. Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja* (Jakarta: PT Asdi Mahasatya, 2002), 10.

karyawan memiliki kecenderungan bahwa pekerjaan yang dijalannya hanya sebagai bentuk rutinitas tanpa tujuan dan visi yang jelas ke depan.

PT Goeno Internusa Jaya merupakan perusahaan nasional yang berfokus pada produksi perlengkapan militer. Didirikan pada tahun 1965, GOENO hadir sebagai jawaban atas kebutuhan militer Indonesia akan produk berkualitas yang dapat mendukung aktivitas operasional militer. Perusahaan ini berlokasi di Jl. Tulungagung No. 102 Ngunut, Kecamatan Ngunut, Kabupaten Tulungagung. Selama lebih dari empat dekade, GOENO telah berpengalaman memproduksi berbagai jenis tenda dan peralatan militer, serta menjadi salah satu pemasok utama untuk Tentara Nasional Indonesia (TNI) dan Kepolisian Republik Indonesia (POLRI). Reputasi tersebut menjadikan GOENO sebagai salah satu produsen tenda terkemuka di Indonesia yang memiliki peran strategis dalam memenuhi kebutuhan industri pertahanan nasional.

Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa produktivitas karyawan di PT Goeno Internusa Jaya belum mencapai tingkat optimal. Berdasarkan informasi internal perusahaan, capaian produksi dari tahun ke tahun menunjukkan fluktuasi yang cukup signifikan. Terdapat periode peningkatan produksi yang kemudian diikuti penurunan pada periode berikutnya, sehingga target produksi seringkali tidak tercapai secara konsisten. Ketidakstabilan ini mengindikasikan adanya permasalahan dalam aspek pengelolaan sumber daya manusia yang berkontribusi terhadap naik turunnya output produksi.

Fenomena fluktuasi produksi tersebut diduga dipengaruhi oleh berbagai

faktor internal, antara lain menurunnya motivasi kerja karyawan, ketidaksesuaian kompensasi dengan beban kerja, kedisiplinan yang belum konsisten, komunikasi internal yang kurang efektif, kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya nyaman, serta melemahnya etos kerja. Kondisi ini mencerminkan adanya kesenjangan antara standar produktivitas yang diharapkan perusahaan dengan realitas kinerja yang dicapai. Jika permasalahan ini tidak segera diatasi, maka dapat berdampak pada penurunan daya saing perusahaan, keterlambatan pemenuhan permintaan pelanggan, serta berpengaruh terhadap keberlangsungan perusahaan di masa depan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas. Sehingga peneliti mengambil judul “**Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Goeno Internusa Jaya Di Tulungagung**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Kompensasi, Disiplin kerja, Motivasi kerja, Lingkungan Kerja, Etos kerja, Komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT Goeno Internusa Jaya?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT Goeno Internusa Jaya?
3. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT Goeno Internusa Jaya?

4. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT Goeno Internusa Jaya?
5. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT Goeno Internusa Jaya?
6. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT Goeno Internusa Jaya?
7. Apakah Etos kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT Goeno Internusa Jaya?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini guna mengetahui adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja, komunikasi, dan etos kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Goeno Internusa Jaya di Tulungagung.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Goeno Internusa Jaya di Tulungagung.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Goeno Internusa Jaya di Tulungagung.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Goeno Internusa Jaya di Tulungagung.
5. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Goeno Internusa Jaya di Tulungagung.

6. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Goeno Internusa Jaya di Tulungagung.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini antara lain adalah:

1. Secara Teoritis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemberian kajian ilmu pengetahuan khususnya pada Sumber Daya Manusia. Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa memberikan kontribusi yang memberikan manfaat untuk pihak yang bersangkutan untuk mengelola sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan dalam menerapkan dan mengevaluasi kembali hal-hal yang berkenaan dengan kompensasi, motivasi, disiplin kerja terhadap produktivitas kerja terutama PT Goeno Internusa Jaya.

- b. Bagi Akademik

Peneliti berharap hasil penelitian ini bisa membantu proses

dalam meningkatkan dan memperluas pengetahuan terkait pengelolaan sumber daya manusia di suatu perusahaan agar dapat meningkatkan pemahaman mengenai dengan motivasi kerja, disiplin kerja dan etos kerja serta produktivitas kerja bagi perusahaan.

c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Melalui penelitian ini semoga bisa menjadi sumber referensi untuk peneliti selanjutnya mengadakan penelitian lebih dalam di bidang manajemen terlebih lagi mengenai manajemen sumber daya manusia.

E. Penegasan Istilah

Penegasan istilah berfungsi untuk menghindari kesalahpahaman pembaca dalam memahami istilah-istilah yang terdapat dalam judul penelitian. Penegasan istilah adalah batasan pengertian atau definisi tentang istilah-istilah atau variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian serta dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diukur dan diamati. Sehingga penegasan istilah berfungsi untuk menghindari kesalahpahaman terhadap istilah-istilah atau variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian, baik dari pengujii maupun pembaca pada umumnya dan memberikan gambaran umum dari tulisan secara keseluruhan, yang akan menjadi dasar dalam upaya menjawab pertanyaan penelitian dan mengumpulkan data. Beberapa penegasan istilah dalam penelitian ini yaitu:

1. Definisi Konseptual

a. Kompensasi

Bahwa menurut Kasmir dan Jakfar (2012) menyatakan:

“Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan yang diterima para tenaga kerja atau karyawan atas kontribusinya dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Jadi, kompensasi merupakan suatu ukuran nilai atau karya para karyawan yang diterima melalui balas jasa atas keikutsertaannya pada pencapaian tujuan perusahaan dalam bentuk finansial maupun nonfinansial”.⁷ Dimensi kompensasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompensasi langsung dan tidak langsung.

b. Disiplin kerja

Menurut Bejo Siswanto Sastrohadiwiryo ‘Disiplin kerja merupakan sikap yang menunjukkan penghargaan, hormat, ketiaatan, dan kesediaan untuk mematuhi peraturan, baik tertera maupun tidak, serta siap menjalankannya tanpa menolak menerima sanksi jika melanggar tugas dan tanggung jawab yang diberikan’.⁸

c. Motivasi Kerja

Menurut Mathis dan Jackson sebagaimana dikutip bahwa motivasi adalah hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan.⁹ Seseorang melakukan tindakan untuk

⁷ Siti Nur A., “Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktifitas Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bumiraya Investindo Mill Sebanti Kotabaru),” *Jurnal Manajemen Riset dan Teknologi Universitas Karimun (JURNAL MARITIM)* 3, no. 1 (2021).

⁸ Faroman Syarif, et al., *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Widina Bakti Persada Bandung, 2022), 135.

⁹ Semuel Souhoka & Mohammad Amin, *Pemahaman Praktis Pengembangan Sumber Daya*

sesuatu hal mencapai tujuan. Oleh sebab itu motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan. Menurut Wexley dan Yukl, motivasi merupakan suatu proses yang memerlukan perilaku energi dan pengarahan.

d. Lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2012) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya pada seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.¹⁰

e. Etos Kerja

Etos kerja merupakan semangat kerja yang menjadi ciri khas individu ataupun kelompok yang melakukan pekerjaan, berdasarkan etika serta perspektif kerja yang diyakini dapat diwujudkan dengan tekad serta perilaku konkret didunia kerja seperti sikap disiplin, jujur, percaya diri, bertanggung jawab dan kemandirian.

f. Komunikasi

Menurut Josep Devito (dalam Andi Asy'hary J. Arsyad) menjelaskan ‘komunikasi merujuk pada berinteraksi dengan cara mengirim dan menerima pesan dalam konteks tertentu, dengan dampak yang spesifik, peluang untuk mendapatkan umpan balik yang dipengaruhi oleh lingkungan dalam komunikasi terjadi’.

Manusia (Surabaya: CV. Jakad Media Publishing, 2021), 98.

¹⁰ Moh. Saiful B., *Pengaruh kepemimpinan lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja yang berimplikasikan terhadap kinerja dosen* (Surabaya: CV. Jakad Media Publishing, 2021), 40.

2. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah aspek penelitian yang memberikan informasi tentang pengukuran variabel. Definisi operasional merupakan informasi ilmiah yang sangat membantu peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang sama. Berdasarkan hal tersebut, dapat dikemukakan definisi konseptual dari masing-masing variabel, sebagai berikut:

1. Kompensasi

Kompensasi diukur dengan tingkat kemampuan perusahaan, jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja diukur melalui ketepatan datang masuk perusahaan, ketertiban dalam menaati peraturan perusahaan.

3. Motivasi

Motivasi diukur melalui semangat karyawan dalam bekerja.

4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja diukur melalui tempat yang nyaman, serta keadaan yang baik.

5. Komunikasi

Komunikasi diukur melalui interaksi antara pimpinan dengan karyawan dan dengan rekan kerja lainnya.

6. Etos Kerja

Etos kerja diukur melalui bertanggung jawab terhadap pekerjaan, penuh kreativitas dalam bekerja.

F. Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

1. Ruang Lingkup

- a. Ruang lingkup penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Goeno Internusa Jaya Di Tulungagung. Dimana yang akan diteliti yaitu Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Goeno Internusa Jaya Di Tulungagung

2. Keterbatasan Penelitian

Karena adanya keterbatasan dari peneliti yang termasuk di dalamnya adalah keterbatasan waktu, jarak dan tenaga maka dalam hal ini peneliti memberikan batas-batasan sebagai berikut:

- a. Penelitian ini hanya membahas Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Goeno Internusa Jaya Di Tulungagung
- b. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada dikantor PT. Goeno Internusa Jaya Di Tulungagung

G. Sistematika Penulisan

Penyusunan sistematika penulisan ini bertujuan untuk memperoleh suatu bahasan yang sistematis dan menunjukkan hasil penelitian yang baik dan

mudah di pahami. Adapun sistematika penulisan penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagian Awal

Bagian awal terdiri dari halaman sampul depan, halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, motto, halaman persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, daftar grafik, daftar lampiran dan abstrak.

2. Bagian Isi

Bagian isi dalam penelitian terdiri dari enam bab sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini membahas tentang hal pokok yang dapat dijadikan acuan dalam memahami bab selanjutnya diantaranya memuat tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup dan keterbatasan penelitian, penegasan istilah dan sistematika pembahasan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini membahas tentang kajian teori yang akan dijadikan alat analisis dalam penelitian diantaranya memuat tentang landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka konseptual, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini membahas tentang metode yang digunakan dalam penelitian diantaranya memuat tentang pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampling dan sampel penelitian, sumber data, variabel dan skala pengukuran, teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian, serta

teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Pada bab ini membahas tentang deskripsi dari hasil penelitian yang sudah dilakukan peneliti yang kemudian dijelaskan juga bagaimana pengujian hipotesisnya, serta temuan yang didapatkan dalam penelitian tersebut.

BAB V PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas mengenai hasil temuan yang dilakukan peneliti, disertai dengan menganalisis data melalui teori yang dipilih dan didukung dengan penelitian-penelitian terdahulu.

BAB VI PENUTUP

Pada bab ini membahas kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dijabarkan sebelumnya, yang kemudian ditambahkan kritik serta saran membangun bagi peneliti terkait hasil dari penelitiannya.

3. Bagian Akhir

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