

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Industri manufaktur merupakan suatu sektor strategis yang memiliki kontribusi besar terhadap pertumbuhan dan stabilitas perekonomian Indonesia. Industri manufaktur merupakan industri yang mengolah bahan baku menjadi produk setengah jadi maupun produk jadi². Dan di dalam setiap proses produksi dan aktifitas pekerjaan memiliki risiko dari bahaya yang ada. Sektor ini berperan penting dalam menciptakan nilai tambah, menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar, serta mendorong peningkatan produktivitas nasional. Oleh karena itu, keberadaan industri manufaktur kerap menjadi fokus perhatian berbagai pemangku kepentingan, mulai dari pemerintah sebagai pembuat kebijakan, pelaku usaha sebagai penggerak kegiatan produksi, hingga kalangan akademisi dalam kajian ilmiah. Perhatian tersebut terutama muncul ketika membahas dinamika ekonomi, daya saing industri, serta isu ketenagakerjaan yang berkaitan dengan kesejahteraan dan kinerja tenaga kerja di Indonesia³.

Keberhasilan dan kesuksesan sebuah perusahaan bergantung pada pengelolaan sumber daya yang dimilikinya. Kesadaran ini mendorong para

² A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013).

³ Dio Nudia Fallah, Amanda Dwi Febriyanti, and Julia Julia, "Tantangan Dan Strategi Penerapan Hubungan Industrial Dalam Meningkatkan Daya Saing Industri Manufaktur Pendahuluan Industri Manufaktur Merupakan Salah Satu Pilar Utama Yang Mendukung Pertumbuhan" 03, no. 02 (2025): 63–71.

pengusaha untuk mengakui nilai investasi pada karyawan sebagai salah satu aset krusial dalam organisasi⁴. Dalam era persaingan berbagai pembisnis yang amat banyak, sumber daya manusia (SDM) memegang peranan vital sebagai aset utama perusahaan. Sebuah keunggulan dari organisasi tak hanya diperoleh dari sumber teknologi canggih atau keuntungan yang besar, melainkan juga oleh kinerja karyawan yang optimal. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai pencapaian suatu kinerja yang berkualitas dan berkuantitas yang bisa kerjakan dengan baik oleh pekerja dalam mengerjakan tugas sesuai tugas yang telah disepakati⁵. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, kompetensi, serta kebijakan organisasi terkait keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan kompensasi yang dijalankan suatu perusahaan.

Keselamatan kerja menurut Suma'mur merupakan bentuk perlindungan yang berkaitan dengan aktivitas kerja manusia, baik dalam sektor industri manufaktur maupun industri jasa. Pada industri manufaktur, keselamatan kerja mencakup penggunaan mesin, peralatan, penanganan material, pesawat uap, bejana bertekanan, alat kerja, bahan, serta proses mengelola suatu barang, termasuk kondisi landasan tempat kerja dan

⁴ Azisah Putri Ayu Ningtyas, Suseno Hadi Purnomo, and Aswar, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening," *E-Jurnal Manajemen* 9, no. 4 (2020): 1634–55.

⁵ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara; . Manajemen sumber daya manusia perusahaan / . Bandung : Remaja Rosdakarya, 2011

lingkungan kerja, serta cara-cara pelaksanaan pekerjaan⁶. Penerapan keselamatan kerja yang optimal menjadi langkah awal dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan terkendali, sehingga mampu meminimalkan risiko kecelakaan kerja yang dapat berdampak pada kondisi fisik maupun psikologis tenaga kerja. Dengan terciptanya kondisi kerja yang aman tersebut, upaya perlindungan tidak hanya terbatas pada pencegahan kecelakaan, tetapi juga berkaitan erat dengan pemeliharaan dan peningkatan kesehatan kerja karyawan.

Kesehatan kerja menurut Kuswono adalah suatu keadaan seorang pekerja yang terbebas dari gangguan fisik dan mental sebagai akibat pengaruh interaksi pekerjaan dan lingkungannya⁷. Kondisi kesehatan kerja yang terjaga dengan baik akan mendukung kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Selain itu, perhatian perusahaan terhadap kesehatan kerja karyawan juga mencerminkan bentuk kepedulian dan tanggung jawab organisasi terhadap kesejahteraan tenaga kerjanya. Selain itu, terdapat salah satu aspek yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, pemberian kompensasi yang layak dapat menjadi bentuk apresiasi atas kontribusi karyawan.

Kompensasi merupakan bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kinerja yang telah dihasilkan, baik dalam bentuk uang maupun fasilitas. Besaran kompensasi tersebut

⁶ Suma'mur, *Keselamatan Kerja Dan Pencegahan Kecelakaan* (Jakarta: PT. Toko Gunung Agung, 1996).

⁷ Wowo Sunaryo Kuswono, *Ergonomi Dan K3 (Kesehatan Dan Keselamatan Kerja)*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2014).

umumnya telah ditetapkan sebelumnya dan mencerminkan bentuk penghargaan perusahaan terhadap kontribusi karyawan, sekaligus menunjukkan status dan kedudukan karyawan dalam organisasi⁸. Kompensasi telah berubah dalam sebuah faktor terpenting dengan mendukung hasil kerja karyawan, khususnya setelah perusahaan memastikan aspek keselamatan dan kesehatan kerja terpenuhi dengan baik.

Bagi Perusahaan yang bergerak di sektor industri atau manufaktur seperti CV Gajah Mas Mandiri Tulungagung, menjaga stabilitas kinerja karyawan menjadi tantangan tersendiri karena melibatkan risiko operasional yang nyata. CV Gajah Mas Mandiri merupakan perusahaan manufaktur yang berfokus pada produksi pasir kucing di pabriknya yang terletak di Kecamatan Ngunut, Kabupaten Tulungagung. Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara dengan pihak perusahaan, jumlah karyawan yang bekerja di CV Gajah Mas Mandiri berada pada kisaran 50 orang dengan sistem kerja borongan. Berikut gambaran sistem tersebut menuntut karyawan untuk mencapai target produksi tertentu dalam waktu yang relatif singkat, sehingga intensitas kerja cenderung lebih tinggi, terutama pada saat permintaan meningkat. Permintaan produk pasir kucing di CV Gajah Mas Mandiri cenderung mengalami peningkatan pada musim hujan. Peningkatan tersebut berdampak pada naiknya volume produksi dan beban kerja karyawan. Berikut tabel data produksi perusahaan selama tiga tahun berakhir.

⁸ Priyono and Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008).

Tabel 1.1 Rata-rata Produksi

Tahun	Rata-rata produksi per-hari	Keterangan
2022	3,5 - 4 ton/hari	Permintaan sales dan stok Gudang
2023	4 ton/hari	Permintaan stabil
2024	4,5 – 5 ton/hari	Permintaan tinggi

Berdasarkan data rata-rata yang diperoleh dari pihak CV Gajah Mas Mandiri, volume produksi pasir kucing meningkat selama tiga tahun terakhir. Rata-rata produksi harian pada tahun 2022 berada pada kisaran 3,5 sampai 4 ton per harinya, lalu tetap stabil di angka 4 ton di tahun 2023, dan meningkat hingga kisaran 4,5 sampai 5 ton per hari nya pada tahun 2024. Bahkan pada kondisi tertentu, ketika permintaan pasar meningkat dan ketersediaan bahan baku mencukupi, kapasitas produksi perusahaan bisa mencapai 5 ton per hari. Produk dipasarkan ke berbagai wilayah seperti Bali, Jawa Timur, Jawa Tengah, hingga Kalimantan. Skala distribusi yang cukup luas tersebut menuntut perusahaan untuk menjaga konsistensi kualitas dan kuantitas produksi yang secara langsung bergantung pada kinerja karyawan di bagian produksi. Di sisi lain, sistem kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan menggunakan sistem borongan dengan pembayaran gaji mingguan. Berikut data rata-rata kompensasi karyawan selama tiga tahun terakhir.

Tabel 1.2 Rata-rata Kompensasi Karyawan

Tahun	Rata-rata gaji/minggu	Rata-rata gaji/bulan
2022	Rp. 450.000	Rp. 1.800.000
2023	Rp. 500.000	Rp. 2.000.000
2024	Rp. 550.000	Rp. 2.200.000

Meskipun terjadi peningkatan kompensasi secara nominal, berdasarkan observasi awal ditemukan adanya ketidakpuasan karyawan terhadap sistem kompensasi, terutama ketika beban kerja meningkat seiring dengan kenaikan produksi pada musim hujan.

Menurut Yuliani, Kompensasi dapat dipahami sebagai bentuk balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan atas partisipan serta kinerja yang telah mereka berikan. Adanya bantuan kompensasi dilaksanakan berdasarkan prinsip keadilan dan kelayakan, di mana keadilan disesuaikan dengan prestasi kerja karyawan, sedangkan kelayakan dikaitkan dengan kemampuan kompensasi tersebut dalam memenuhi kebutuhan dasar karyawan serta memperhatikan standar upah yang berlaku⁹. Fenomena yang terjadi pada CV Gajah Mas Mandiri seperti belum ada nya pemberian insentif atau bonus tambahan kepada karyawan ketika terjadi peningkatan omzet penjualan. Padahal, apabila dirancang dan diterapkan secara tepat, kompensasi finansial memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja seseorang, yang telah berdampak baik dalam peningkatan tenaga seseorang. Hal ini terjadi karena kompensasi finansial yang diberikan secara tepat mampu memberikan kepuasan serta memenuhi kebutuhan fisik dan psikologis karyawan, sehingga berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja¹⁰.

⁹ Irma Yuliani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. Alfitri, Cetakan ke (Depok: Rajawali Pers, 2023).

¹⁰ Dede Hertina et al., *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya*, ed. Sepriano and Efitra, Cetakan Pe (Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023).

Menurut Lubis dalam Yanti, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merujuk pada upaya perusahaan dalam membangun sistem kerja yang mampu mencegah kerugian serta memastikan pekerja menjalankan tugas sesuai aturan, standar, dan prosedur yang telah ditetapkan¹¹. Di CV Gajah Mas Mandiri, penerapan standar K3 pada bagian pekerja pabrik mencakup penggunaan helm kerja, masker, serta sarung tangan. Berdasarkan wawancara yang telah peneliti lakukan, kebanyakan dari karyawan CV. Gajah Mas Mandiri tidak mematuhi standar K3 yang telah diterapkan oleh perusahaan dan untuk jaminan kesehatan.

Beberapa penelitian terdahulu mengungkapkan ketidakkonsistenan temuan terkait terpengaruhnya kompensasi, penyelamatan kinerja, juga kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan, khususnya dalam hal kompensasi yang tidak selalu menunjukkan dampak signifikan tanpa adanya dukungan dari faktor K3. Menurut penelitian Sianipar dkk. pada karyawan PT Anugerah Sinar Mustika mengutarakan bahwasanya ada tiga variabel yang mempengaruhi kinerja secara signifikan secara simultan terhadap kinerja, tetapi secara parsial kompensasi tidak berpengaruh signifikan, sementara keselamatan dan kesehatan kerja justru memberikan pengaruh yang kuat¹². Sementara itu, menurut Muhammad Demsi Dupri dkk. menemukan bahwa kompensasi, kesehatan kerja, serta keselamatan kerja semuanya

¹¹ Rini Farida Yanti, Alum Kusumah, and Hammam Zaki, "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Kompensasi Finansial Dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Putra Bungsu Utama," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA* 4, no. 1 (2025): 1665–73.

¹² Rio F D Sianipar, Josua Andrianto Pasaribu, and Tuty Nainggolan, "Analisis Dampak Kompensasi , Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Terhadap Kinerja Karyawan PT Anugerah Sinar Mustika" 4 (2025).

mempengaruhi hal baik dan bermakna, baik secara terpisah maupun secara bersamaan, terhadap produktivitas karyawan di PT Sinar Jaya Inti Mulya¹³. Penelitian-penelitian sebelumnya umumnya membahas variabel-variabel tersebut secara terpisah atau parsial, sehingga masih terdapat keterbatasan dalam studi yang mengintegrasikan penyelamatan kinerja, kesehatan kerja, dan kompensasi secara profesional, ditambah dengan inkonsistensi hasil seperti fluktuasi pengaruh kompensasi yang menimbulkan celah penelitian yang perlu dieksplorasi lebih lanjut. Berdasarkan hal tersebut, peneliti memiliki tujuan untuk menganalisis secara empiris yaitu **Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Gajah Mas Mandiri di Tulungagung**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat disimpulkan dalam berbagai permasalahan yang dapat mendorong sebuah kinerja karyawan dalam penelitian ini, diantaranya:

1. Rendahnya kepatuhan karyawan terhadap standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), seperti penggunaan helm, masker, dan sarung tangan di area pabrik, yang berpotensi meningkatkan risiko kecelakaan kerja dan menurunkan produktivitas.
2. Ketidakpuasan karyawan terhadap sistem kompensasi yang diterapkan, terutama karena tidak sebanding dengan beban kerja berat dan

¹³ Muhammad Demsi Dupri, Sugeng, and Vivin Andriani, "Pengaruh Kompensasi, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Sinar Jaya Inti Mulya Kota Metro," *Jurnal Manajemen Diversifikasi Vol. 3*, no. 4 (2023): 959–68.

absennya insentif atau bonus saat peningkatan omzet penjualan, sehingga menimbulkan demotivasi dan penurunan loyalitas.

3. Kurangnya integrasi manajemen K3 dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja secara optimal, di mana karyawan pabrik sering mengabaikan protokol kesehatan meskipun alat pelindung telah disediakan

C. Rumusan Masalah

1. Apakah keselamatan kerja, kesehatan kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada karyawan CV Gajah Mas Mandiri di Tulungagung?
2. Apakah keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan CV Gajah Mas Mandiri di Tulungagung?
3. Apakah kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan CV Gajah Mas Mandiri di Tulungagung?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan CV Gajah Mas Mandiri di Tulungagung?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji pengaruh keselamatan kerja, kesehatan kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada karyawan CV Gajah Mas Mandiri di Tulungagung.
2. Untuk menguji pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan CV Gajah Mas Mandiri di Tulungagung.

3. Untuk menguji pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan CV Gajah Mas Mandiri di Tulungagung.
4. Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan CV Gajah Mas Mandiri di Tulungagung.

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini memiliki kegunaan, baik kegunaan secara teoritis maupun kegunaan secara cepat.

1. Kegunaan Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan memberikan sumbangsih dari segi pemikiran maupun segi pengemangan teori terhadap terpengaruhnya penyelamatan kinerja, kesehatan kerja, serta kompensasi sebagai pendorong utama kinerja, terutama melalui studi kasus pada perusahaan manufaktur seperti CV Gajah Mas Mandiri di Tulungagung.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Perusahaan

Harapan dari seorang peneliti, agar kedepannya bisa membantu penyaluran sumbangsih untuk perusahaan khususnya CV Gajah Mas Mandiri Tulungagung sehingga dapat dijadikan acuan atau referensi terhadap peningkatan kinerja kekaryawanan lewat penerapan keselamatan kerja dengan amat ketat, program kesehatan kerja yang efektif, serta sistem kompensasi yang adil

dan kompetitif, sehingga mengurangi risiko kecelakaan dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

b. Bagi Akademik

Dalam penelitian ini peneliti mengharap adanya sumbangsih dalam membantu penambahan referensi dan literatur yang berkaitan dengan dinamika kinerja karyawan di industri lokal, dengan penekanan pada integrasi keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan kompensasi sebagai bahan ajar yang relevan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi sumber rujukan dalam penelitian selanjutnya yang terkait adanya pengaruh Keselamatan kerja, kesehatan kerja dan opah atas kinerja karyawan.

F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

1. Ruang Lingkup Penelitian

- a. Penelitian ini berfokus pada pengaruh keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan CV Gajah Mas Mandiri di wilayah Tulungagung. Fokus penelitian ini ditujukan untuk memahami sejauh mana faktor-faktor internal organisasi tersebut dapat memengaruhi produktivitas dan kualitas kerja karyawan di lingkungan manufaktur skala menengah.
- b. Variabel yang menjadi objek dalam penelitian ini terdiri dari penyelamatan kinerja, kesehatan kerja, dan kompensasi untuk

variabel independen, serta kinerja karyawan untuk variabel dependen. Adapun subjek penelitian ini adalah karyawan CV Gajah Mas Mandiri yang bergerak di sektor industri di Tulungagung.

2. Keterbatasan Penelitian

- a. Terdapat berbagai faktor yang berdampak terhadap kinerja karyawan seperti motivasi intrinsik, kepemimpinan, lingkungan kerja, maupun budaya organisasi, namun penelitian ini cuma memfokuskan pada tiga variabel independen yaitu keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan kompensasi untuk menganalisis pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada studi kasus CV Gajah Mas Mandiri Tulungagung.
- b. Penelitian ini dilakukan secara spesifik pada karyawan CV Gajah Mas Mandiri di wilayah Tulungagung, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan untuk perusahaan manufaktur lain atau sektor industri berbeda. Oleh karena itu, penelitian lanjutan dengan objek dan lokasi yang lebih beragam disarankan untuk memperoleh temuan yang lebih luas dan representatif.

G. Penegasan Istilah

1. Definisi Konseptual

a. Keselamatan Kerja

Menurut Suma'mur dalam Busyairi, penyelamatan kinerja telah menyelamatkan berbagai yang terkait dalam hal mesin, alat kerja, tahapan kerja, landasan atau tempat kerja, lingkungan kerja, serta

ide-ide dalam melaksanakan usaha. Penyelamatan kinerja dipahami seseorang yang mengupayakan sistematis organisasi dalam perlindungan kinerja agar tidak berpotensi membahayakan seseorang yang kerja¹⁴.

b. Kesehatan Kerja

Menurut ILO/WHO dalam Rahayu, kesehatan kerja menjadi salah satu dalam mempromosikan dengan merawat suatu tingkatan kesehatan energi kinerja dengan mencakup aspek kesehatan fisik, mental, dan sosial dalam seluruh aktivitas tugasnya. Konsep kesehatan kerja ini menekankan pentingnya pencegahan penyakit dikarenakan kerja, mengendalikan bahaya suatu keselamatan serta kesehatan kerja (K3), serta penyesuaian pekerjaan dengan kemampuan ketenagaan kinerja serta beradaptasi terkait suatu kinerja¹⁵.

c. Kompensasi

Menurut Marnis kompensasi adalah upah yang telah dikasih oleh perusahaan kepada karyawan atas kinerjanya, baik berupa uang maupun fasilitas. Besaran kompensasi umumnya telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan dan berfungsi tidak hanya sebagai bentuk penghargaan atas prestasi kerja, tetapi juga sebagai cerminan kedudukan, tanggung jawab, serta status karyawan dalam organisasi¹⁶.

¹⁴ Suma'mur, *Keselamatan Kerja Dan Pencegahan Kecelakaan*.

¹⁵ Eka Putri Rahayu et al., *Kesehatan Dan Keselamatan Kerja*, ed. M. Ady Susanto (Sukoharjo: Pradina Pustaka, 2022).

¹⁶ Priyono and Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

d. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara, kinerja karyawan menjadi pencapaian tugas yang harus dicapai oleh kinerja baik dari tingkatan maupun jumlah dalam melakukan kinerja yang harus bertanggungjawab dalam sebuah organisasi¹⁷.

2. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi yang menjadikan variabel-variabel yang sedang diteliti menjadi bersifat operasional dalam kaitannya dengan proses pengukuran suatu variabel-variabel tersebut. Definisi operasional memungkinkan sebuah konsep kesemp yang bersifat abstrak dijadikan suatu yang operasional sehingga memudahkan peneliti dalam melakukan pengukuran¹⁸. Pada penelitian ini secara operasional bertujuan untuk menguji variabel bebas yaitu keselamatan kerja dengan indikator (lingkungan kinerja, pengaturan udara, pengaturan penerangan, pemakaian peralatan kerja, kondisi fisik dan mental), kemudian kesehatan kerja dengan indikator (lingkungan secara medis, lingkungan kesehatan tenaga kerja dan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja), dan kompensasi dengan indikator (gaji, bonus, insentif, asuransi dan fasilitas). Serta untuk menguji variabel terikat yaitu kinerja karyawan dengan indikator (kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan) pada karyawan CV Gajah Mas Mandiri di Tulungagung.

¹⁷ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, 2013.

¹⁸ Nikmatur Ridha, "Proses Penelitian, Masalah, Variabel Dan Paradigma Penelitian," *Jurnal Hikmah* 14, no. 1 (2017): 62–70, <https://doi.org/10.1111/cgf.13898>.

H. Sistematika Penulisan

Bab I Pendahuluan, terdiri dari: (a) identifikasi masalah, (b) rumusan masalah, (c) tujuan penelitian, (d) kegunaan penelitian, (e) ruang lingkup dan keterbatasan penelitian, (f) penegasan istilah, (g) sistematika pembahasan.

Bab II Landasan Teori, terdiri dari: (a) keselamatan kerja, (b) kesehatan kerja, (c) kompensasi, (d) kinerja karyawan.

Bab III Metode Penelitian, bab ini berisi kerangka penelitian (pendekatan penelitian dan jenis penelitian), variabel penelitian, populasi dan sampel penelitian, sumber data, variabel dan skala pengukurannya, teknik pengumpulan, data instrument penelitian, dan analisis data

Bab IV Hasil Penelitian, bab ini menjelaskan bagaimana gambaran umum objek penelitian dan hasil penelitian yaitu meliputi (a) deskripsi data dan pengujian hipotesis pembahasan, (b) hasil temuan penelitian yang diperoleh.

Bab V Pembahasan, pada bab ini berisi pembahasan data penelitian dan hasil analisis data.

Bab VI Penutup, bab ini penulis membuat kesimpulan dan saran dari semua pembahasan yang dijelaskan pada bab-bab sebelumnya, serta saransaran yang dapat penulis sampaikan dalam penulisan ini.