

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan. Sumber daya di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Salah satu perilaku sumber daya manusia yang menguntungkan bagi perusahaan adalah kepuasan kerja.

Kesehatan merupakan kebutuhan dasar bagi semua manusia. Ditambah dengan meningkatnya jumlah dan ragam kesulitan yang dialami manusia, berkaitan dengan perubahan gaya hidup dari waktu ke waktu yang menyebabkan kebutuhan manusia akan pelayanan kesehatan semakin meningkat. Tuntutan dan kebutuhan akan pelayanan yang berkualitas dimasa yang akan datang untuk menghadapi era globalisasi. Inilah tantangan yang harus dihadapi dan perlu dipersiapkan serta dikelola dengan baik secara benar, fokus dan serius oleh pihak puskesmas. Untuk menjawab tantangan tersebut, kualitas pelayanan kesehatan perlu ditingkatkan.

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang bertujuan menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan perawatan individu tingkat pertama, Puskesmas adalah ujung tombak pelayanan kesehatan dasar bagi masyarakat di wilayah kerjanya. Puskesmas mengedepankan upaya promotif dan preventif guna mencapai derajat kesehatan masyarakat yang optimal. Upaya kesehatan tersebut diselenggarakan dengan menitikberatkan kepada pelayanan untuk masyarakat luas guna mencapai derajat kesehatan yang optimal, tanpa mengabaikan mutu pelayanan kepada perorangan. Puskesmas dipimpin oleh seorang kepala Puskesmas yang bertanggung jawab kepada Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota. Menurut Herlambang (2016) Puskesmas adalah suatu

kesatuan organisasi kesehatan fungsional yang merupakan pusat pengembangan kesehatan masyarakat yang juga membina peran serta masyarakat di samping memberikan pelayanan secara menyeluruh dan terpadu kepada masyarakat di wilayah kerjanya dalam bentuk kegiatan pokok.

Salah satu Puskesmas yang terdapat di Wilayah Kabupaten Pesisir Barat adalah UPTD Puskesmas Rawat Inap Biha. UPTD Puskesmas Rawat Inap Biha adalah salah satu UPTD yang mendukung kesehatan masyarakat khususnya di wilayah pesisir selatan kota krui, Puskesmas Rawat Inap Biha beroperasi dan diresmikan pada 28 Juni 2019. Dengan wilayah kerja Puskesmas Rawat Inap Biha mencakup seluruh wilayah Kecamatan Pesisir Selatan, dengan luas wilayah 409,2 Km² berjarak 26 Km dari Ibu Kota Kabupaten Pesisir Barat dan 222 Km dari Ibukota Provinsi Lampung melalui jalan lintas barat. Wilayah kerja Puskesmas Rawat Inap Biha terdiri dari 15 pekon/desa.

Tabel 1.1
Data SDM Puskesmas Biha Tahun 2023

No	Jabatan	Jumlah	
1.	Kepala Puskesmas	1 Orang	
2.	Pihak BPJS	20 Orang	
3.	Penanggung Jawab Prolanis	12 Orang	
4.	Dokter Puskesmas	15 Orang	
5.	Perawat	Tetap	18 Orang
		Honorar	34 Orang
Jumlah		100 Orang	

Sumber: Dinas Kesehatan UPTD Puskesmas Biha

Berdasarkan data diatas Jumlah sumber daya manusia Puskesmas Rawat Inap Biha berjumlah 100 orang. Berdasarkan data laporan tahunan Puskesmas Rawat Inap Biha Tahun 2023, sumber daya yang dimiliki oleh Puskesmas Rawat Inap Biha mencakup Kepala Puskesmas, Pihak BPJS, Penanggung Jawab Prolanis, Dokter Puskesmas dan Perawat Balai Pengobatan.

Perawat adalah tenaga kerja utama dalam sistem kesehatan internasional, dan dengan demikian mempertahankan Kondisi kerja yang optimal sangat penting untuk menjaga kesejahteraan dan kinerja yang baik. Perawat adalah suatu profesi yang difokuskan pada perawatan individu, keluarga dan komunitas dalam mencapai, memelihara dan menyembuhkan kesehatan yang optimal dan berfungsi. Perawat bekerja dalam sebagian besar spesialisasi dimana mereka bekerja secara independen maupun sebagai bagian dari sebuah tim untuk menilai, merencanakan, menerapkan dan mengevaluasi perawatan. Perawat merupakan komponen penting sebagai sumber daya manusia di dalam rumah sakit, karena perawat merupakan aset utama rumah sakit yang memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan perawat baik di dalam maupun di luar negeri dengan peraturan perundang-undangan.

Pengukuran kepuasan kerja tenaga perawat, tidak hanya penting untuk mengetahui kinerja rumah sakit, terutama bidang ketenagakerjanya tetapi juga untuk menentukan strategi manajemen dimasa mendatang. Sumber daya manusia dalam hal ini perawat rumah sakit dituntut untuk mampu memberikan kepuasan dalam pelayanan kepada seluruh pasien. Begitu pula dengan perawat yang menjadi tenaga kerja utama pada puskesmas rawat inap biha yang melakukan penilaian, perencanaan, penerapan dan pengevaluasian perawatan terhadap pasien, oleh sebab itu pentingnya menjaga tingkat kepuasan kerja bagi perawat khususnya pada perawat honorer yang lebih sering mengalami ketidakpuasan dalam bekerja yang disebabkan oleh beberapa faktor yakni job insecurity dan stres kerja.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting dari dalam diri setiap perawat, karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja perawat. Kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya. Pimpinan instansi dalam menjalankan tugas tentu saja dihadapkan dengan persoalan yang berkaitan dengan kepuasan kerja perawatnya. perawat, semangat dan motivasi kerja, tercukupinya sarana dan prasarana kerja, kerjasama antar perawat, terjadinya tumpang

Permasalahan kepuasan kerja akhirnya menimbulkan penilaian positif dan negatif dari masyarakat yang berada di lingkungan kerja.

Kepuasan kerja merupakan perilaku penuh emosi yang menyenangkan dan menyukai profesinya. Sehingga menjadi gambaran terhadap etika kerja, ketaatan, dan hasil kinerja sedangkan kepuasan kerja yang dirasakan saat melakukan pekerjaan yaitu dari perpaduan antara luar dan dalam profesinya. Pegawai yang memiliki nilai kepuasan yang bagus akan melakukan pekerjaannya dengan tekun dan bersifat absolut pada profesinya, begitu juga apabila pegawai yang mempunyai nilai kepuasan yang buruk akan membuat hasil kinerja yang menurun dan bersifat negative pada profesinya yang menimbulkan adanya rasa teledor, tidak mematuhi peraturan saat melakukan pekerjaan. Adanya hal tersebut akan berpengaruh pada harapan organisasi. Banyak faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja, Baik yang berkaitan menggunakan tenaga kerja juga yang berkaitan dengan lingkungan berdasarkan kebijakan dinas dan pemerintah dalam meningkatkan Kepuasan Kerja secara keseluruhan di pengaruhi dari beberapa faktor seperti *Job Insecurity* dan Stres Kerja.

Menurut Anwar (2017) Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas.

Menurut Afandi (2018) sikap kerja atau *job satisfaction* adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya

mereka terima. Dengan kata lain, kepuasan kerja merupakan perbandingan antara kontribusi dan imbalan yang ia dapatkan berdasarkan pendapat subjektif dari karyawan sendiri. Hal tersebut menjadi pemicu terjadinya masalah *Job Insecurity* dan Sres Kerja pada Puskesmas Rawat Inap Biha.

Permasalahan yang terkait Kepuasan Kerja yakni yang pertama Pekerjaan, pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai sehingga tidak meningkatkan kepuasan kerja perawat khususnya tenaga honorer di puskesmas biha. Sering terjadinya ketidakadilan dalam bekerja antara pegawai tetap dan honorer yang membuat menurunnya tingkat kepuasan bagi pihak tenaga honorer khususnya terhadap perawat. Ketidakadilan tersebut berupa pekerjaan yang lebih banyak dilakukan atau ditugaskan untuk perawat honorer dibanding tenaga kerja tetap.

Kedua upah/gaji, jumlah bayaran yang diterima oleh perawat honorer berbeda dengan jumlah bayaran yang diterima pegawai PNS/tetap di puskesmas biha. Hal tersebut menjadi faktor utama yang paling berpengaruh terhadap menurunnya tingkat kepuasan kerja pegawai honorer khususnya pada perawat. Permasalahan tersebut terjadi karena sebab pekerjaan yang lebih banyak dilakukan atau ditugaskan untuk perawat honorer dibanding tenaga kerja tetap, akan tetapi jumlah gaji yang diterima pegawai honorer khususnya perawat lebih kecil dibanding jumlah gaji yang diterima pegawai tetap.

Ketiga promosi, perawat honorer lebih sulit mendapatkan promosi jabatan dibanding pegawai PNS di puskesmas biha disebabkan statusnya yang masih honorer. Terkait hal tersebut membuat terjadinya penurunan tingkat kepuasan kerja pegawai honorer khususnya pada perawat. Karena status honorer yang saat ini masih dipandang sebelah mata oleh beberapa pihak dan hal tersebut menghambat pencapaian pegawai honorer khususnya pada perawat.

Keempat pengawasan, pengawasan pelaksanaan kerja yang kurang disiplin di puskesmas biha yang merugikan bagi pegawai honorer khususnya bagian perawat. Sering terjadi ketidakadilan dalam pekerjaan terhadap pihak honorer dan PNS dan

hal tersebut kurang diperhatikan. Hal tersebut membuat menurunnya tingkat kepuasan kerja yang di rasakan oleh pegawai honorer khususnya pada perawat.

Kelima rekan kerja, rekan kerja yang berstatus PNS kurang disiplin menimbulkan ketidak nyamanan bagi pegawai honorer khususnya pada perawat di puskesmas biha. Beban kerja yang lebih banyak dilakukan oleh pegawai honorer khususnya pada perawat dibanding pekerjaan yang dilakukan oleh rekan kerja yang berstatus PNS membuat menurunnya tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pegawai honorer khususnya pada perawat di puskesmas biha.

Ketidakamanan kerja atau job insecurity adalah suatu kondisi psikologis seseorang (karyawan) berupa perasaan tegang, gelisah, khawatir, stres, dan merasa tidak pasti untuk mempertahankan kelanjutan pekerjaan karena ancaman dari situasi dan kondisi lingkungan pekerjaan sebagai suatu keadaan dari pekerjaan yang terus menerus tidak menyenangkan. Iskandar & Yuhansyah (2018) menuturkan bila ketidakamanan kerja sebagai anggapan bersifat subjektif seseorang dengan aspek pekerjaan, pekerjaan, maupun tidak berdaya selama menangani bermacam permasalahan kerja.

Saputra (2017) menuturkan bila ketidakamanan kerja sebagai situasi psikologis pada diri tenaga kerja yang memperlihatkan kebingungan atau menganggap tidak aman akibat situasi lingkungan yang mengalami perubahan. Situasi ini hadir akibat ada bermacam jenis kerja yang bersifat sementara atau pekerjaan kontrak. Kian banyak jenis pekerjaan berdurasi singkat/tidak permanen mneyebabkan makin banyaknya tenaga kerja yang merasa ketidakamanan kerja.

Ayu (2019) menuturkan bila ketidakamanan kerja ialah faktor penyebab stres sehingga turut memunculkan rasa takut, kehilangan potensi, dan rasa cemas. Stres itu ialah wujud masalah somatis, meliputi kesulitan untuk tidur dan nafsu makan hilang. Stres pun memiliki pengertian, yaitu perasaan yang menekan/tertekan yang pegawai alami selama berhadapan dengan pekerjaan/tugas. Audina (2018) menuturkan bila ketidakamanan kerja sebagai sesuatu yang tidak pasti di pekerjaan

yang mengakibatkan ketakutan atau ketidakamanan terhadap akibat pekerjaan, seperti tidak pasti terkait penempatan maupun permasalahan upah, termasuk peluang untuk pelatihan ataupun promosi. Ketidakamanan kerja sebagai kondisi ketika pekerja menganggap tidak memperoleh rasa aman saat menjalankan tanggung jawabnya sehingga bisa mengakibatkan ketegangan selama bekerja.

Permasalahan terkait *Job Insecurity* yang terjadi di puskesmas biha yakni setiap pegawai khususnya perawat honorer di puskes biha berfikir bahwa pekerjaannya sangat berarti sehingga hal tersebut menjadi alasan untuk tetap bertahan pada pekerjaan tersebut. Akan tetapi tingkat ancaman kehilangan pekerjaan bagi perawat honorer cukup tinggi dikarenakan banyaknya pesaing dalam bidang tersebut yang mana posisi perawat yang masih berstatus honorer bisa kapan saja digantikan oleh yang lain tergantung seberapa besar tingkat kinerja mereka. Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi tersebut dan akan sangat mempengaruhi keseluruhan pekerjaan yang dilakukan pegawai honorer khususnya pada perawat. Akan tetapi tingkat kepentingan mengenai keseluruhan pekerjaan yang dirasakan oleh pegawai honorer khususnya pada perawat lebih dominan.

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi fisik seseorang. Stres kerja merupakan kepekaan tubuh yang sifatnya tidak tegas atas paksaan pada pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Munculnya stres terjadi saat seseorang yang merasakan tugas yang diberikan begitu berat sehingga tidak mampu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan tersebut. Oleh karena itu, kepekaan tubuh seseorang dapat menimbulkan stres. Menurut Anwar Prabu (2017) Stres Kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres Kerja ini tampak dari *Simptom*, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Sementara itu menurut Antonius (2020) stres kerja merupakan suatu keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dengan

kemampuan individu untuk mengatasi stres kerja yang dihadapi. Dengan kata lain, saat beban kerja terlalu berat dari kemampuan fisik maupun psikis seseorang, maka ia akan mengalami stres kerja. Menurut Robbins dan Judge (2017) Stres kerja merupakan suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang.

Permasalahan terkait Stres Kerja yang terjadi di puskesmas biha yakni pertama gejala fisiologis, kedua gejala psikologis, ketiga gejala emosional, yang disebabkan ketidaknyamanan dalam berkerja yang membuat staf/pegawai menjadi stres, cemas dan mudah marah khususnya pada perawat honorer yang tentu hal tersebut akan sangat merugikan bagi dinas, orang lain maupun perawat itu sendiri. Ketidaknyamanan tersebut terjadi akibat terlalu banyak tekanan dan beban kerja yang dialami oleh pegawai honorer khususnya pada perawat. Permasalahan ini akan mengakibatkan penurunan terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai honorer khususnya pada perawat.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti, Dinas Kesehatan UPTD Puskesmas Rawat Inap Biha menetapkan bahwa *job insecurity* adalah salah satu faktor yang menjadi pemicu menurunnya tingkat kepuasan kerja bagi staf/pegawai khususnya pada perawat honorer. Hal tersebut terjadi lantaran status kontrak kerja, banyaknya pesaing dan rasa tidak nyaman yang menimbulkan pegawai merasa posisinya tidak aman. Mengenai *job insecurity* harapan peneliti adalah dinas kesehatan UPTD dapat memberikan informasi yang jelas dan transparan tentang kebijakan dan rencana masa depan kepada Staf/pegawai khususnya perawat honorer, Meningkatkan komunikasi terbuka antara dinas kesehatan UPTD dan staf/pegawai khususnya perawat honorer, Memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan kepada staf/pegawai khususnya perawat honorer, Memberikan penghargaan dan insentif kepada staf/pegawai yang berprestasi khususnya terhadap perawat honorer. Beberapa hal tersebut merupakan beberapa faktor yang bisa mengurangi *Job Insecurity* pada staf/pegawai khususnya perawat honorer pada dinas kesehatan UPTD puskesmas rawat inap biha.

Selanjutnya stres kerja yang dialami staf/pegawai khususnya perawat honorer pada dinas kesehatan UPTD puskesmas rawat inap biha menjadi salah satu faktor menurunnya tingkat kepuasan kerja yang berdampak buruk bagi dinas dan juga staf itu sendiri. Mengenai stres kerja harapan peneliti dinas kesehatan UPTD dapat memberikan penghargaan dan apresiasi kepada pegawai honor atas kerja keras dan dedikasinya, Memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan diri, Membuat jadwal kerja yang fleksibel, Memberikan waktu istirahat yang cukup, Membuat lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif.

Dengan berbagai permasalahan yang telah diungkapkan pada latar belakang diatas, maka peneliti bertujuan untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT HONORER DINAS KESEHATAN UPTD PUSKESMAS RAWAT INAP BIHA”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, dapat diajukan rumusan masalah dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Honorer Di Dinas Kesehatan UPTD Puskesmas Biha?
2. Apakah Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Honorer Di Dinas Kesehatan UPTD Puskesmas Biha?
3. Apakah Pengaruh *Job Insecurity* dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Honorer Di Dinas Kesehatan UPTD Puskesmas Biha?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian dilakukan agar penelitian dan pembahasannya lebih terarah sehingga hasilnya tidak abstrak dan sesuai dengan harapan peneliti. Adapun ruang lingkup penelitiannya adalah menguji Pengaruh *Job Insecurity* dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Medis Honorer Dinas Kesehatan UPTD Puskesmas Rawat Inap Biha:

1. Ruang Lingkup Subjek Penelitian

Ruang lingkup subjek penelitian ini adalah perawat medis Honorer Dinas Kesehatan UPTD Puskesmas Rawat Inap Biha.

2. Ruang Lingkup Objek Penelitian

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Pengaruh *Job Insecurity* dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Medis Honorer Dinas Kesehatan UPTD Puskesmas Rawat Inap Biha.

3. Ruang Lingkup Tempat Penelitian

Ruang lingkup tempat di lakukan di Dinas Kesehatan UPTD Rawat Inap Biha, jln. Balai Benih Gunung Sari Biha Kecamatan Pesisir Selatan, Kabupaten Pesisir Barat, Krui.

4. Ruang Lingkup Waktu Penelitian

Waktu yang ditentukan berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada 28 Maret 2023 sampai dengan 28 Juli 2023.

5. Ruang Lingkup Penelitian

Ilmu pengetahuan peneliti dalam meneliti adalah Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi *Job Insecurity* dan Stres Kerja.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dipaparkan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk Mengetahui Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Honorer Di Dinas Kesehatan UPTD Puskesmas Biha.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Honorer Di Dinas Kesehatan UPTD Puskesmas Biha.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh *Job Insecurity* dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Honorer Di Dinas Kesehatan UPTD Puskesmas Biha.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menambah wawasan dan pemahaman serta menjadi aplikasi ilmu pengetahuan yang telah di dapatkan selama perkuliahan.

2. Bagi Pegawai

Penelitian ini dapat dijadikan acuan memperbaiki *Job Insecurity* dan stres kerja pada pegawai sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja.

3. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan bahan referensi penelitian berikutnya, khususnya dalam bidang ilmu manajemen Sumber Daya Manusia.

1.4 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi uraian tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini berisi tentang landasan teori yang mengungkapkan dasar-dasar teori yang berhubungan dengan permasalahan penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini berisi penjelasan tentang populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, definisi dan pengukuran variabel penelitian dan metode analisis data.

BAB IV Hasil Dan Pembahasan

Dalam bab ini peneliti menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai Pengaruh *Job Insecurity*, Stres Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Medis Honorer Dinas Kesehatan UPTD Puskesmas Rawat Inap Biha.

BAB V Kesimpulan Dan Saran

Dalam bab ini berisi kesimpulan dan saran dalam bentuk rekomendasi sebagai tindak lanjut dari hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Bagian ini berisi daftar buku-buku, jurnal ilmiah, hasil penelitian orang lain, dan bahan-bahan lain yang dijadikan sebagai referensi dalam pembahasan skripsi.

LAMPIRAN

Bagian ini berisi data yang dapat mendukung atau memperjelas pembahasan atau uraian yang dikemukakan dalam bab-bab sebelumnya. Data tersebut dapat berupa gambar, tabel, formulir ataupun flowchart.