

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebuah organisasi dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor-faktor yang saling terikat dan berpengaruh didalamnya, Salah satu faktor tersebut yang sangat penting untuk menggerakkan faktor lainnya yaitu sumber daya manusia. Oleh karena itu organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam organisasi karena manusia inilah yang mampu menggerakkan seluruh komponen yang berada dalam organisasi.

Organisasi tanpa manusia tidak akan berjalan. Manusia merupakan sumber daya yang mempunyai pikiran dan perasaan yang membedakannya dengan faktor-faktor produksi yang lain. Karena perbedaan karakter dan perannya yang sangat penting, maka organisasi harus senantiasa mengelola faktor produksi yang dimiliki secara efektif dan efisien agar mampu menciptakan keunggulan melalui sumber daya manusia itu sendiri dalam menciptakan produk barang atau jasa.

Organisasi pemerintah, dalam penetapan tujuan melalui sarana dalam bentuk organisasi, yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Tercapainya tujuan organisasi hanya dapat dicapai melalui kinerja yang positif dari pegawainya, sebaliknya organisasi akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan manakala kinerja para pegawai tidak efektif dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi.

Tenaga kerja atau sering disebut pegawai maupun karyawan memiliki fungsi untuk mempertahankan produktifitas perusahaan, menjalin hubungan baik dengan pihak internal maupun eksternal perusahaan dan menjaga nama baik perusahaan dengan menciptakan produk yang berkualitas dan selalu berinovasi. Sumber daya manusia merupakan tokoh

sentral dalam organisasi maupun perusahaan, agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

PT. Dimitra Adi Wjaya merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang Properti Pembangunan Perumahan yang berkaitan dengan indikator yang tentunya memiliki karyawan yang jumlahnya tergolong tidak sedikit. Adapun penilaian kinerja terhadap suatu perusahaan yang akan di sesuaikan oleh penilaian Nasabah atau customer yang telah direncanakan hasil yang baik dalam pembangunan rumah yang diinginkan oleh semua nasabah dan sangat berpengaruh bagi perusahaan apabila penilaian dari nasabah jelek atau tidak bagus dan apabila perusahaan dalam penilaian dari nasabah itu sangat bagus ranting perusahaan tersebut akan naik maksimal. selain itu berdasarkan wawancara yang didapat dari perusahaan tersebut dalam sikap dan kedisiplinan mereka sangat bagus dan menghasilkan output yang bagus yang memberikan timbal balik kepada perusahaan. Padahal, dengan perilaku yang baik dan ditunjang dengan kedisiplinan secara tidak langsung akan menciptakan lingkungan perusahaan yang berbudaya. Perusahaan juga meyakini bahwa karyawan yang baik dalam segi perilaku dan disiplin akan mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut, sehingga mampu membantu untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berikut adalah data-data karyawan di PT. Dimitra Adi Wijaya pada tahun 2021 yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data karyawan PT. Dimitra Adi Wijaya tahun 2021

No	Bagian/Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Direktur Utama	1 Orang
2	Komisaris	1 Orang
3	Manager	2 Orang
4	Admin	3 Orang
5	Leader Marketing	2 Orang
6	Marketing	41 orang
Total		50 orang

Diolah : tahun 2021

PT. Dimitra Adi Wijaya yang berkedudukan di Kota Bandar Lampung yang beralamatkan di Perumahan Perum Putra Kedaton, Labuhan Ratu Raya, Labuhan Ratu, Kota Bandar Lampung. PT. Dimitra Adi Wijaya memiliki 50 karyawan dan beberapa divisi yaitu antara lain Direktur utama, Komisaris, manager, admin. Leader Lapangan dan marketing dengan keterangan tanggung jawab setiap divisi yang telah di terangkan.

Mangkunegara (2016) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang akan dicapai oleh seseorang, baik itu secara kualitas ataupun kuantitas dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Di dalam perusahaan, tinggi rendahnya tingkat kinerja karyawan dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Telah diketahui bahwa penilaian kinerja karyawan merupakan bagian terpenting dalam proses kerja perusahaan maka dari itu karyawan akan memerlukan faktor-faktor (Wibowo, 2015). Sedangkan Kasmir (2016) terdapat factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kemampuan dan keahlian (Kompetensi), pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, Lingkungan Kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi pegawai atau karyawan. Kompetensi diidentikkan dengan mereka yang memiliki kinerja yang lebih baik, lebih konsisten dan lebih efektif dibandingkan mereka yang memiliki kinerja rata-rata bahkan tidak memiliki kompetensi sama sekali dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 1 ayat 10, kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki. Kompetensi yang dimiliki karyawan secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen. Kompetensi merupakan salah satu unsur penentu upaya peningkatan kinerja organisasi dan penyediaan tenaga kerja yang memberikan perspektif yang lebih tajam dan spesifik terhadap pekerja dan pekerjaannya. Peningkatan kinerja SDM yang pertama dengan memperbaiki system dan lingkungan kerja sedang yang kedua melalui pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensinya.

Kemudian dalam pencapaian tujuan sebuah organisasi, perlu juga diperhatikan faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap pencapaian tujuan suatu organisasi yang dapat meningkatkan kinerja seseorang. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan ikut mendorong motivasi kerja dirinya. Menurut Afandi (2018) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Kondisi lingkungan kerja yang baik adalah salah satu faktor penunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dapat dibagi menjadi 2 (dua) yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja dianggap sebagai kepribadian suatu perusahaan. Sebuah perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dapat mencapai visi dan misinya melalui karyawan. Dan dari hasil observasi di lapangan

terindikasi lingkungan kerja yang kurang nyaman hal ini didasarkan pengamatan pra penelitian bahwa lingkungan kerja belum sesuai dengan keinginan karyawan. Selain itu terdapat sarana dan pra-sarana yang kurang baik sehingga membuat karyawan kurang nyaman dalam bekerja.

Selain itu, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan lainnya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap emosional berupa perasaan yang berawal dalam diri seseorang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2014). Kepuasan kerja akan membentuk kinerja karyawan dalam bekerja, sehingga dengan membentuk budaya kerja yang baik dengan memberikan rasa nyaman dalam lingkungan dan memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan tepat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Seseorang dengan yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan memberikan tanggapan dengan sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah dengan pekerjaannya akan memberikan tanggapan dengan sikap negatif terhadap pekerjaannya.

Berikut adalah data masa kerja karyawan di PT. Dimitra Adi Wijaya pada tahun 2021 yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.2

Data masa kerja karyawan PT. Dimitra Adi Wijaya tahun 2021

No.	Bagian	Masa kerja (Tahun)		
		6 bulan	1-2 tahun	3-4 tahun
1	Direktur Utama	-	-	1
2	Komisaris	-	-	1
3	Manager	-	-	2
4	Admin	-	3	-
5	Leader Marketing	-	2	-
6	Marketing	15	20	6

Diolah : tahun 2021

Tabel 1.2 Menjelaskan bahwa komposisi karyawan adalah sebagai berikut dimana masa kerja 6 bulan sebanyak 15 orang, masa kerja 1-2 tahun sebanyak 25 orang dan masa kerja 3-4 tahun sebanyak 10 orang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa masa kerja i PT.

Dimitra Adi Wijaya pada tahun 2021 cukup baik dari segi lama kerjanya, sehingga diharapkan kinerja yang diberikan karyawan dapat memuaskan perusahaan dan juga konsumen.

Walaupun tidak ada alasan bahwa karyawan yang lebih lama bekerja (senior) akan lebih produktif dari pada junior. Senioritas atau masa kerja berkaitan secara negative dengan kemangkiran dan tingkat turnover. Masa kerja tinggi, tingkat absensi rendah, turnover rendah dan tingkat absensi tinggi maka kedua hal tersebut berkaitan secara negative. Sedangkan dua hal yang diberkaitan secara positif adalah apabila masa kerja tinggi, kepuasan kerja tinggi dan masa kerja rendah, kepuasan kerja rendah. Tapi pada umumnya masa kerja yang lama bisa menjadi referensi bagi perusahaan dalam menilai pengalaman kerja seseorang. Hal ini juga sering menjadi pertimbangan perusahaan dalam merekrut karyawan dengan melihat dari segi masa kerja dan pengalamannya.

Berdasarkan pra-survei yang dilakukan pada tahun 2021, peneliti memberikan kuesioner mengenai Komitmen, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja karyawan kepada 10 orang responden yang merupakan karyawan pada perusahaan tersebut. Berdasarkan hasil pemberian kuesioner diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1.3
Kuesioner Pra-survei Mengenai Kompetensi

No.	Pernyataan	Jawaban (%)		Jumlah Karyawan
		Setuju	Tidak Setuju	
1	Saya memiliki pengetahuan dalam menggunakan peralatan seperti komputer,dll	70 %	30 %	10
2	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	45 %	55 %	10
3	Dengan keterampilan yang saya miliki, saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja	40 %	60 %	10
4	Dengan keterampilan yang saya miliki, saya mampu mengerjakan tugas	80 %	20 %	10

5	Saya selalu bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan	90 %	10 %	10
---	--	------	------	----

Sumber: Pra-survei 2021

Tabel 1.3 menjelaskan bahwa kompetensi karyawan di PT. Dimitra Adi Wijaya secara keseluruhan belum sesuai dengan yang di harapkan. Hal ini dikarenakan masih terdapat beberapa indikator mengenai Kompetensi yang mendapatkan kecenderungan negatif dari karyawan, seperti “Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik” dan “Dengan keterampilan yang saya miliki, saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja”. Dapat di simpulkan bahwa masih ada karyawan yang kurang berkompetensi dalam menyelesaikan pekerjaan yang baik dan kurangnya keterampilan serta kurang mampu bekerja sama dengan rekan kerja. Karyawan yang memiliki kompetensi baik artinya mampu memiliki keterampilan dalam mengelola segala permasalahan pekerjaan yang dialami seperti stres, konflik dengan atasan, dan lingkungan pekerjaan. Kompetensi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan tersebut (Ismail dan Abidin, 2010; Setyaningdyah, et al., 2013).

Tabel 1.4
Kuesioner Pra-survei Mengenai Lingkungan kerja

No.	Pernyataan	Jawaban (%)		Jumlah Karyawan
		Setuju	Tidak Setuju	
1	Saya merasakan suhu di ruangan sudah membuat saya nyaman	80 %	20 %	10
2	Saya merasa suara dari luar pintu tidak mengganggu pekerjaan saya	35 %	65 %	10
3	Saya merasa pencahayaan sinar matahari dalam ruang kerja tidak mengganggu pekerjaan saya	45 %	55 %	10
4	Saya merasa bila lingkungan kerja bersih membuat saya nyaman dalam bekerja	70 %	30 %	10
5	Tempat kerja saya menjamin keamanan karyawannya dalam bekerja	90 %	10 %	10

Sumber: Pra-survei 2021

Taebel 1.4 menjelaskan bahwa Lingkungan kerja karyawan di PT. Dimitra Adi Wijaya secara keseluruhan belum sesuai dengan yang di harapkan. Hal ini dikarenakan masih terdapat beberapa indikator mengenai Lingkungan kerja yang mendapatkan kecenderungan negatif dari karyawan, seperti “Saya merasa suara dari luar pintu tidak mengganggu pekerjaan saya” dan “Saya merasa pencahayaan sinar matahari dalam ruang kerja tidak mengganggu pekerjaan saya”. Dapat di simpulkan bahwa lingkungan kerja di perusahaan PT. Dimitra Adi Wijaya mengganggu karyawan dalam bekerja seperti halnya suara yang dari luar perusahaan mengganggu sebagian dari karyawan dalam melakukan pekerjaan dan ada sebagian dari karyawan merasa kurang nyaman dengan adanya sinar matahari di ruangan kerja. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang ruang lingkupnya sangat luas dan juga dapat memengaruhi kinerja dari seorang karyawan. Pengaruh dari lingkungan kerja dapat berasal tidak hanya dari teman sekerja, tetapi juga kondisi kenyamanan ruang kerja, kebersihan, dan juga budaya yang ada di tempat kerja. Ketika lingkungan kerja dapat mendukung sehingga karyawan bekerja menjadi nyaman dan tenang maka hal ini akan mendorong meningkatnya kinerja karyawan (Hayes, et al., 2015). Karyawan yang memiliki lingkungan kerja baik akan membantu meningkatkan motivasi dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang optimal pula.

Tabel 1.5
Kuesioner Pra-survei Mengenai Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban (%)		Jumlah Karyawan
		Setuju	Tidak Setuju	
1	Saya selama ini senang dengan pekerjaan saya	60 %	40 %	10
2	Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya	60 %	40 %	10
3	Dengan kedudukan saya saat ini dapat menambah semangat dalam bekerja	30 %	70 %	10
4	Pimpinan dalam menilai prestasi kerja karyawan secara obyektif	80 %	20 %	10
5	Rekan kerja memberikan bantuan langsung dalam menyelesaikan pekerjaan saya	45 %	65 %	10

Sumber: Pra-survei 2021

Tabel 1.5 menjelaskan bahwa Kepuasan kerja karyawan di PT. Dimitra Adi Wijaya secara keseluruhan belum sesuai dengan yang di diharapkan. Hal ini dikarenakan masih terdapat beberapa indikator mengenai Kepuasan kerja yang mendapatkan kecenderungan negatif dari karyawan, seperti “Dengan kedudukan saya saat ini dapat menambah semangat dalam bekerja” dan “Rekan kerja memberikan bantuan langsung dalam menyelesaikan pekerjaan saya”. Dapat di simpulkan bahwa ada sebagian karyawan kurang puas dengan perkerjaan yang didapatkannya hal ini dapat dilihat dari ada sebagian karyawan kurang puas dengan kedudukan yang didapatkan dalam perusahaan tersebut sehingga mempengaruhi semangat kerja karyawan dan kurangnya bantuan dari setiap rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang didapatkan oleh setiap karyawan. Menurut Masrukhin dan Waridin (2012) kepuasan kerja seorang individu tergantung pada karakteristik individu dan situasi pekerjaan. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda sesuai dengan kepentingan dan harapan individu tersebut sehingga tingkat kepuasan yang dirasakan semakin tinggi, begitu pula sebaliknya.

Tabel 1.6
Kuesioner Pra-survei Mengenai Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	Jawaban (%)		Jumlah Karyawan
		Setuju	Tidak Setuju	
1	Saya berusaha untuk mencapai target produksi	90 %	10 %	10
2	Saya melakukan pekerjaan sesuai standar produksi yang Ditetapkan	80 %	20 %	10
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa adanya perbaikan	45 %	55 %	10
4	Saya selalu hadir untuk menyelesaikan pekerjaan saya	70 %	30 %	10
5	Saya dapat menyelesaikan tugas lebih banyak dari target perusahaan	30 %	70 %	10

Sumber: Pra-survei 2021

Tabel 1.5 menjelaskan bahwa Kinerja karyawan di PT. Dimitra Adi Wijaya secara keseluruhan belum sesuai dengan yang di harapkan. Hal ini dikarenakan masih terdapat beberapa indikator mengenai Kinerja karyawan yang mendapatkan kecenderungan negatif dari karyawan, seperti “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa adanya perbaikan” dan “Saya dapat menyelesaikan tugas lebih banyak dari target perusahaan”. Dapat disimpulkan bahwa”. Dapat disimpulkan bahwa masih ada karyawan belum dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan banyak karyawan belum dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai target yang di tetapkan karyawan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (jobperformance) karyawan, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi yangtelah ditetapkan. Lingkungan Kerja yang tumbuh dan terpelihara dengan baikakan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Disisi lain, kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan karyawan akan mempengaruhi kinerja.

Kinerja suatu organisasi tergantung pada kerja pegawainya. Namun, atasan dapat berperan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan suatu organisasi. Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan** (Studi Kasus PT. Dimitra Adi Wijaya berkedudukan di Kota Bandar Lampung).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan sebagaimana diuraikan dimuka, maka peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Berapa besar Pengaruh kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Dimitra Adi Wijaya?
2. Berapa besar Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Dimitra Adi Wijaya?
3. Berapa besar Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Dimitra Adi Wijaya?
4. Berapa besar Pengaruh secara bersama-sama Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Dimitra Adi Wijaya?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Agar pembahsan penelitian ini tidak meluas, adapun ruang lingkupdalam penelitian ini adalah:

1. Objek penelitian perusahaan PT. Dimitra Adi Wijaya yang berkedudukan di Kota Bandar Lampung yang beralamatkan di Perumahan Perum Putra Kedaton, Labuhan Ratu Raya, Labuhan Ratu, Kota Bandar Lampung.
2. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompetensi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dimitra Adi Wijaya. Adapun tujuannya tersebut dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk membuktikan secara empiris Pengaruh kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Dimitra Adi Wijaya.
2. Untuk membuktikan secara empiris Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Dimitra Adi Wijaya.
3. Untuk membuktikan secara empiris Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Dimitra Adi Wijaya.
4. Untuk membuktikan secara empiris Pengaruh secara bersama-sama Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Dimitra Adi Wijaya.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan dapat ditentukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan PT. Dimitra Adi Wijaya, penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran yang berharga guna pengambilan kebijakan strategis dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai , khususnya dari segi kompetensi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.
2. Bagi para akademisi, hasil dari penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai sumbangan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang pengembangan sumber daya manusia.
3. Bagi peneliti, penelitian ini bermanfaat untuk lebih memahami dan menerapkan pengetahuan yang dimiliki dan dapat dipakai pertimbangan untuk penelitian berikutnya.

1.6 Sistematika Penelitian

Untuk mempermudah pembahasan dan memperjelas arah pembahasan, maka di sistematisasikan menjadi lima bab dengan uraian sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab I menguraikan latar belakang, ruang lingkup penelitian, rumusan masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab II berisi penjelasan tentang teori-teori yang berhubungan dengan topik penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan bangunan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab III berisi penjelasan mengenai sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian dan definisi operasional variabel, metode analisis data, pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab IV berisi penjelasan mengenai deskripsi data (deskripsi objek penelitian, deskripsi variabel penelitian), hasil analisis data, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab V merupakan bagian terakhir dari laporan penelitian ini yang berisi simpulan, dan saran.

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, table, formulir ataupun flowchart.