

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Rumah sakit diartikan sebagai institusi pelayanan kesehatan yang memiliki peran penting dalam mencapai derajat kesehatan bagi masyarakat. Rumah sakit merupakan salah satu sarana kesehatan, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah atau swasta yang berfungsi untuk melakukan upaya kesehatan dasar atau kesehatan rujukan dan upaya kesehatan penunjang. Karakteristik rumah sakit mencakup kemampuan untuk memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu dan terjangkau. Upaya terus menerus untuk meningkatkan standar pelayanan, mengikuti perkembangan ilmu kesehatan, mengadopsi kemajuan teknologi dan memahami dinamika sosial ekonomi masyarakat. Pentingnya memberikan arahan kepada tenaga kesehatan yang berhubungan langsung dengan masyarakat menunjukkan tanggung jawab rumah sakit dalam memastikan bahwa pelayanan kesehatan yang diberikan mencapai standar tinggi. Kesehatan diartikan sebagai keadaan fisik, mental dan sosial seseorang yang sejahtera. Artinya, kesehatan tidak hanya mencakup kebebasan dari penyakit, tetapi juga melibatkan aspek kesejahteraan mental dan kehidupan sosial yang positif. Salah satu unsur pelaksana kegiatan pelayanan dan ujung tombak pelayanan rumah sakit adalah tenaga medis. Dengan adanya tenaga medis yang berkualitas, maka rumah sakit akan mendapatkan hasil kerja yang optimal. Rumah sakit tentu menginginkan agar seluruh tenaga medis memiliki kinerja yang baik, karena kinerja dari tiap tenaga medis ini akan berpengaruh terhadap kinerja rumah sakit secara keseluruhan.

Dengan perubahan teknologi yang begitu cepat, banyak perusahaan maupun organisasi menghadapi sebuah permasalahan dan tantangan untuk beradaptasi dan bertahan ditengah perubahan dan persaingan bisnis yang begitu ketat, oleh sebab itu perusahaan harus meningkatkan performa karyawan dengan sebuah upaya dari perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia dengan tepat

sebagaimana manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital dalam sebuah perusahaan. Pengelolaan yang baik dilakukan tidak hanya untuk mencapai kinerja finansial dari sisi perusahaan, namun juga tujuan karyawan sebagai bagian dari perusahaan. Tujuan utamanya yaitu meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi atau perusahaan. Tujuan perusahaan dapat tercapai dengan bantuan karyawan yang memiliki kinerja yang optimal. Untuk menciptakan kinerja yang baik, maka diperlukan standar yang jelas agar dapat menjadi acuan bagi seluruh karyawan. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi, sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Dalam hal ini, tujuan organisasi dapat dicapai dengan kinerja yang baik dari karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Umum Daerah Pringsewu, merupakan rumah sakit umum daerah milik Pemerintah dan merupakan salah satu rumah sakit tipe C yang terletak di wilayah Kabupaten Pringsewu. Rumah sakit ini memberikan pelayanan di bidang kesehatan yang didukung oleh layanan dokter spesialis serta ditunjang dengan fasilitas medis lainnya. Selain itu RSUD Pringsewu juga sebagai rumah sakit rujukan dari faskes tingkat 1, seperti puskesmas atau klinik. RSUD Pringsewu menyediakan berbagai jenis pelayanan seperti IGD, Rawat Inap, Rawat Jalan, ICU serta kualitas pelayanan yang baik yang menjadikan rumah sakit ini mampu menangani masalah penyakit yang berat. Berikut adalah data jumlah pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Pringsewu, serta posisi jabatan yang menjadi tanggung jawab masing-masing karyawan, dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 1. 1**

**Data Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Pringsewu**

| No     | Spesialisasi Tenaga       | PNS | Non PNS | Jumlah |
|--------|---------------------------|-----|---------|--------|
| 1      | Medis                     | 25  | 20      | 45     |
| 2      | Paramedis Keperawatan     | 93  | 98      | 191    |
| 3      | Paramedis Non Keperawatan | 69  | 57      | 129    |
| 4      | Non Medis                 | 67  | 127     | 194    |
| Jumlah |                           | 254 | 302     | 556    |

Sumber: Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pringsewu 2024

Berdasarkan tabel 1.1 diatas adalah data jumlah pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Pringsewu, yang terdiri dari medis, paramedis keperawatan, paramedis non keperawatan dan non medis dengan total keseluruhan pegawai sebanyak 556. Dalam penelitian ini berfokus pada pegawai non medis dengan status pegawai PNS yang berjumlah 67 pegawai.

Berdasarkan informasi yang diperoleh peneliti dari bagian SDM Rumah Sakit Umum Daerah Pringsewu bahwa salah satu masalah yang terdapat di Rumah Sakit Umum Daerah Pringsewu adalah kinerja pegawai belum optimal karena kurang adanya komunikasi yang baik, serta masih ada pegawai rumah sakit yang belum cukup mahir dalam penggunaan teknologi dan tata kelola administrasi. Hal ini pulalah salah satu alasan yang mempengaruhi mutu pelayanan yang diberikan tenaga non medis kepada pasien.

**Tabel 1. 2**

**Standar Penilaian Kinerja Pegawai Non Medis Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Pringsewu Tahun 2023**

| Nilai Tertimbang | Predikat Kinerja |
|------------------|------------------|
| 91-100           | Sangat Baik      |
| 80-90            | Baik             |
| 70-79            | Cukup            |
| < 70             | Sangat Kurang    |

Sumber: Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pringsewu 2024

Berdasarkan tabel 1.2 menginformasikan standar penilain yang dilakukan Rumah Sakit Umum Daerah Pringsewu kepada pegawai non medis, penilaian tersebut dilakukan agar dapat mengevaluasi hasil kerja pegawai yang kurang optimal. Berikut ini tabel 1.3 hasil rekapitulasi pegawai non medis Rumah Sakit Umum Daerah Pringsewu Tahun 2023.

**Tabel 1. 3**

**Hasil Rekapitulasi Kinerja Pegawai Non Medis Rumah Sakit Umum Daerah Pringsewu Tahun 2022-2023**

| No              | Aspek Penilaian        | Tahun |       |
|-----------------|------------------------|-------|-------|
|                 |                        | 2022  | 2023  |
| 1               | Berorientasi Pelayanan | 85    | 85    |
| 2               | Akuntabel              | 80    | 78    |
| 3               | Kompeten               | 84    | 84    |
| 4               | Hamonis                | 87    | 77    |
| 5               | Loyal                  | 83    | 73    |
| 6               | Adaptif                | 81    | 76    |
| Total Penilaian |                        | 83,3  | 78.8  |
| Kategori        |                        | Baik  | Cukup |

Sumber: Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pringsewu 2024

Berdasarkan tabel 1.3, menjelaskan bahwa pada tahun 2022 Rumah Sakit Umum Daerah Pringsewu memiliki penilaian 83,3% dengan kategori baik, kemudian pada tahun 2023 memiliki penilaian 78,8% dengan kategori cukup. Data tersebut menunjukkan bahwa Rumah Sakit Umum Daerah Pringsewu mengalami penurunan sasaran kinerja pegawai tahun 2023, selain itu kurang kualitas maksimalnya pegawai dalam memberikan pelayanan kepada pasien, kemudian, tidak tepat waktu dalam menyelesaikan berkas-berkas administrasi yang dibutuhkan, sering terlambat masuk bekerja dan pulang lebih awal dari jam kerja yang ditentukan, serta kurangnya koordinasi diantara karyawan sehingga sering terjadi kesalahpahaman dalam menyelesaikan pekerjaan. Maka dari itu pihak RSUD Pringsewu harus lebih meningkatkan capaian kinerja yang dilakukan agar mampu mencapai tujuan RSUD Pringsewu dengan

maksimal. Serta didukung juga oleh penelitian Muhammad Rifqi Ananto (2023) Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan penilaian kinerja karyawan di atas maka RSUD Pringsewu perlu merumuskan upaya – upaya yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai yakni dapat melalui pelatihan.

Perusahaan dituntut untuk dapat menjadikan karyawan lebih terampil dan terlatih dalam mengerjakan tugasnya, maka dari itu perusahaan harus dapat berinisiatif untuk mengandalkan program pelatihan kerja bagi karyawannya, hal ini dapat memberikan kepuasan tersendiri terhadap perusahaan karena akan menghasilkan karyawan yang terbaik dan dapat menyalurkan ilmu yang didapat dari pelatihan dalam pengembangan perusahaan. Pelatihan karyawan juga dapat dilakukan dengan pembelajaran berkelanjutan melalui pembentukan, pelatihan, coaching dan mentoring untuk membentuk pengetahuan dan keterampilan tenaga kerja yang dibutuhkan untuk masa depan yang berkesinambungan untuk kinerja pekerjaan yang efektif. Melalui pelatihan yang diadakan oleh perusahaan, tenaga kerja dilatih untuk memiliki keterampilan yang dibutuhkan dalam melakukan berbagai tugas yang berbeda sesuai dengan tanggung jawabnya. Dengan menciptakan tenaga kerja yang terampil dan memiliki komitmen tinggi, maka tenaga kerja dalam sebuah organisasi akan menjadi produktif dan dapat memberikan keamanan kerja karyawan.

Pelatihan bertujuan agar karyawan mempunyai kemampuan yang lebih tinggi dari kemampuan yang dimiliki sebelumnya sehingga dapat mengetahui fungsi dan peranan tanggung jawabnya didalam lingkungan kerja. Dengan adanya pelatihan kerja diharapkan dapat meningkat dan menghasilkan kinerja yang berkualitas dan inovasi. Oleh sebab itu, RSUD Pringsewu memberikan pengembangan sumber daya manusia dengan mengadakan program pelatihan kerja dan mengelola pengembangan karir setiap karyawan dengan baik. Menurut Mangkunegara (2017:44) menyatakan bahwa pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang memperdayagunakan

prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Berikut adalah table pelaksanaan pelatihan RSUD Pringsewu :

**Tabel 1. 4****Data Pelaksanaan Pelatihan Pegawai RSUD Pringsewu Tahun 2023**

| No                        | Materi Pelatihan   | Pelatih        | Metode  | Tujuan dan Sasaran  | Peserta | Tidak Hadir |
|---------------------------|--|----------------|---------|---|---------|-------------|
| 1                         | Training Peningkatan Mutu Dan Keselamatan Pasien                             | Devi Ashari    | Online  | Memahami tentang pentingnya peningkatan mutu dalam pelayanan kesehatan dan keselamatan pasien                           | 2       | 0           |
| 2                         | Workshop Peningkatan Kapasitas SDM   | Sulaksono      | Offline | Mengoptimalkan penggunaan sumber daya dan infrastruktur untuk meningkatkan keterampilan komunikasi                      | 2       | 1           |
| 3                         | Kegiatan Workshop Planning Meeting Patner Notification                       | Zakia Malikha  | Offline | Membangun kerjasama yang kuat dengan mitra atau partner melalui komunikasi yang efektif dan tepat waktu                 | 2       | 0           |
| 4                         | Pelatihan PONEX Angkatan I   | dr. Andi Arman | Offline | Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam memimpin dan bekerja dalam tim  | 2       | 1           |
| 5                         | Pelatihan Tenaga Kerja Kesehatan Haji Kloter                                 | dr. Andi Arman | Online  | Meningkatkan keterampilan dalam penanganan kasus kesehatan darurat  | 2       | 0           |
| 6                         | Workshop Implementasi Aplikasi Forsa Blud 2023                               | Zakia Malikha  | Offline | Meningkatkan pemahaman tentang aplikasi Forsa Blud untuk memperkenalkan penggunaan praktis aplikasi tersebut            | 2       | 0           |
| 7                         | Pelatihan Kepemimpinan Pengawas Angkatan I                                   | Pujiharno      | Offline | Mengembangkan keterampilan manajerial dalam menyampaikan instruksi dan umpan balik kepada anggota tim maupun pihak lain | 2       | 1           |
| 8                         | Pertemuan Peningkatan Tata Kelola Rumah Sakit Provinsi Lampung               | Sulaksono      | Offline | Mendorong penerapan standar dan kebijakan terkini dalam keterampilan manajemen yang efektif                             | 1       | 1           |
| 9                         | Penyajian Informasi SDM Dan Rencana Kebutuhan Tenaga Kesehatan Lintas Sector | Sulaksono      | Offline | Meningkatkan akurasi dan merencanakan kebutuhan tenaga kesehatan untuk mengelola data SMDK secara efektif               | 2       | 0           |
| 10                        | Pelatihan Sterilisasi Dasar  | Devi Ashari    | Offline | Memahami konsep dan metode sterilisasi dalam menjaga keamanan dan kesehatan   | 1       | 0           |
| 11                        | Pelatihan Clinical Teaching Dengan Menggunakan Model Preceptorship           | Zakia Malikha  | Offline | Memperbarui dan meningkatkan keterampilan klinis dan pengetahuan praktis  | 2       | 1           |
| Total                     |  |                |         |   | 20      | 5           |
| Persentase Ketidakhadiran |  |                |         |   | 25%     |             |

Sumber: Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pringsewu 2024

Berdasarkan tabel 1.3 diatas adalah data pelatihan pada pegawai RSUD Pringsewu tahun 2023, Diketahui Fenomena yang terjadi di dalam pelatihan pada RSUD Pringsewu telah memberikan pelatihan terhadap pegawainya dan dengan adanya pelatihan kerja diharapkan dapat meningkat dan menghasilkan kinerja yang berkualitas dan inovasi pada pegawai RSUD Pringsewu, namun dari total keseluruhan terdapat 25% pegawai yang tidak mengikuti pelatihan sehingga menyebabkan kemampuan karyawan dalam bekerja tidak merata yang berdampak pada kinerja karyawan yang kurang selain itu pegawai belum dapat memahami materi pelatihan yang telah diberikan. sehingga hal tersebut dapat memberikan pengaruh yang kurang baik terdapat penilaian kinerja dan efisien dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Untuk melakukan pelatihan RSUD Pringsewu lebih dulu melihat beberapa indikator yaitu materi pelatihan dimana materi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pelatihan, metode pelatihan yang digunakan harus sesuai dengan materi yang diberikan, peserta yang dipilih harus yang benar-benar siap untuk dilatih agar program pelatihan dapat mencapai sasaran. Hal ini didukung oleh penelitian Dewi Puspita Rahayu (2023) Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Sekayu.

Selain dari pelatihan, pengembangan karir juga dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan kesempatan promosi yang lebih baik. Dalam sebuah perusahaan, adanya jenjang karir yang harus dicapai oleh setiap karyawan, akan memberikan motivasi bagi mereka untuk mencapai karir tersebut dengan sebaik mungkin. Setelah mendapatkan pelatihan yang terbaik untuk karyawan, maka karyawan akan dapat mengembangkan ilmu yang didapat untuk meningkatkan jenjang karir kearah yang lebih baik lagi dan pihak perusahaan tentunya harus lah mempertimbangkan apa yang dapat mengembangkan prestasi terhadap karyawannya. Dengan ini perusahaan membuat suatu program dimana perencanaan karir dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan pengalaman karyawan terhadap pekerjaannya.

Menurut Afandi (2018:188) karir adalah urutan aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku-perilaku, nilai-nilai dan aspirasi-aspirasi seseorang selama rentang hidupnya.

Untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut maka sumber daya manusia perlu diberi dorongan yang cukup agar dapat termotivasi perlu diberikan penghargaan berupa pengembangan karir yang dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan. Salah satu strategi yang harus diimplementasikan oleh pihak manajemen adalah membuat perencanaan dan pengembangan karir bagi seluruh karyawan selama mereka bekerja di perusahaan. Untuk sebagian besar karyawan kepastian karir merupakan hal yang sangat penting karena mereka akan tahu posisi tinggi yang akan mereka capai, sehingga mereka akan termotivasi dan harus berusaha meningkatkan kemampuan serta loyal terhadap perusahaan. Pengembangan karir terhadap karyawan juga akan memberikan keuntungan bagi individu.

**Tabel 1. 5**  
**Data Kenaikan Golongan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD)**  
**Pringsewu 2023**

| No     | Golongan Sebelum | Golongan Sesudah | Jumlah Karyawan (Golongan Sebelum) | Jumlah Karyawan (Golongan Sesudah ) |
|--------|------------------|------------------|------------------------------------|-------------------------------------|
| 1      | 2C               | 3A               | 29                                 | 8                                   |
| 2      | 3B               | 3C               | 17                                 | 6                                   |
| 3      | 3C               | 3D               | 13                                 | 3                                   |
| 4      | 3D               | 4A               | 8                                  | 1                                   |
| Jumlah |                  |                  | 67                                 | 18                                  |

Sumber: Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pringsewu 2024

Berdasarkan tabel 1.4 ditemukan permasalahan pada pengembangan karir pihak Rumah Sakit Umum Daerah Pringsewu. Diketahui bahwa pihak RSUD Pringsewu telah memberikan kesempatan terhadap pegawainya, tetapi masih terdapat pegawai yang belum dapat memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan oleh pihak RSUD Pringsewu. Melalui program pengembangan karir perusahaan akan meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan,

menurunkan omset tenaga kerja serta meningkatkan kesempatan promosi bagi karyawan, namun dari jumlah total pegawai yang berjumlah 67 pegawai, hanya 18 pegawai yang dapat kesempatan dalam mengembangkan karir. Hal ini menunjukkan proses pengembangan karir yang sulit sehingga membuat karyawan kurang bersemangat dalam bekerja sehingga kinerja yang diharapkan tidak tercapai, selain itu pegawai masih kurang dalam melakukan perencanaan pengembangan karir sehingga menghambat para pegawai untuk mendapatkan karir yang diinginkan, serta kurangnya rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan membuat pegawai tidak memperoleh karir yang diharapkan.

Pengembangan karir dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dimana pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkan dengan baik supaya kinerja karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan kinerja perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian Farida (2021) Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Kota Parepare.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul : **“Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pringsewu”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Pelatihan berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pringsewu?
2. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pringsewu?
3. Apakah Pelatihan dan Pengembangan Karir berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pringsewu?

## **1.3 Ruang Lingkup**

### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Ruang lingkup subjek penelitian ini yaitu berfokus kepada pegawai non medis Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pringsewu.

### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek**

Objek dalam penelitian ini adalah Pelatihan, Pengembangan Karir dan Kinerja Pegawai pada pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pringsewu.

### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

Ruang lingkup tempat penelitian ini yaitu Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pringsewu

### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu**

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini dilakukan pada kebutuhan penelitian yang dimulai dilaksanakan pada bulan November 2023 sampai dengan Februari 2024.

### **1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan**

Ruang lingkup ilmu pengetahuan adalah Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi teori Pelatihan, Pengembangan Karir dan Kinerja Pegawai.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pringsewu.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pringsewu.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pringsewu.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat berguna secara teoritis maupun praktis sebagai berikut :

##### **1.5.1 Manfaat Bagi Akademisi**

Untuk menerapkan teori-teori yang didapat selama perkuliahan sekaligus mengasah daya tanggap dan kritis akan kondisi dan persoalan-persoalan yang terjadi pada organisasi serta menambah wawasan khususnya dalam masalah pelatihan, pengembangan karir dan kinerja pegawai.

##### **1.5.2 Manfaat Bagi Perusahaan**

Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pringsewu diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dan informasi mengenai pelatihan, pengembangan karir dan kinerja pegawai.

##### **1.5.3 Manfaat Bagi Institusi**

Diharapkan dapat memberikan informasi sebagai bahan penelitian lebih lanjut serta menambah referensi perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis IIB Darmajaya.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Untuk memberikan gambaran penulisan dalam penelitian ini,

### **BAB 1 : PENDAHULUAN**

Pendahuluan merupakan bab pertama dalam penulisan ini. Didalamnya terdapat sub bab yaitu latar belakang, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB 2 : LANDASAN TEORI**

Landasan teori menjelaskan tentang teori yang digunakan, kerangka penelitian, serta hipotesis yang digunakan.

### **BAB 3 : METODE PENELITIAN**

Bagian ini menjelaskan tentang variable yang digunakan, populasi dan sampel penelitian, jenis data dan sumber data, metode pengumpulan data, serta metode analisis data.

### **BAB 4 : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bagian ini berisi tentang hasil penelitian secara sistematis kemudian dianalisis dengan menggunakan metode penelitian yang telah ditetapkan untuk selanjutnya diadakan pembahasan tentang hasilnya.

### **BAB 5 : KESIMPULAN DAN SARAN**

Menguraikan kesimpulan yang terdiri dari jawaban terhadap rumusan masalah dan tujuan penelitian serta hipotesis. Saran merupakan implikasi hasil penelitian terhadap pengembangan ilmu pengetahuan.

## **Daftar Pustaka**

## **Lampiran**