

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu pilar penunjang utama bagi perusahaan untuk memajukan jalannya organisasi guna mewujudkan visi dan misi Perusahaan. Agar tujuan organisasi dapat tercapai maka perusahaan atau organisasi harus dapat menjaga hubungan baik diantara orang-orang (*human relation*) dalam perusahaan atau organisasi supaya mereka satu sama lain dapat bekerja sama dengan baik dalam menjalankan program kerja organisasi atau perusahaan. Suatu organisasi dapat mencapai tujuannya dikarenakan dari aktivitas orang-orang yang menjadi anggota atau karyawan didalamnya.

Dengan adanya *human relationship* para karyawan khususnya para pemimpin dapat memecahkan segala masalah yang berkaitan dengan situasi kerja serta masalah yang menimpa para karyawannya secara individu, sehingga dengan demikian mereka dapat diarahkan ke arah yang lebih produktif. Interaksi karyawan dan pimpinan dalam lingkungan organisasi merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan yang mana akan menimbulkan perasaan senang dan semangat kerja karyawan, situasi lingkungan instansi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya antara karyawan yang satu dengan yang lain tidak terlepas dari interaksi satu sama lainnya demi kelancaran dan keharmonisan kerja.

Produktivitas adalah ukuran sejauh mana sumber daya digabungkan dan diberdayakan sehingga dapat mewujudkan hasil-hasil tertentu yang diharapkan. Edy Sutrisno (2016) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini. Hal ini sangat penting karena produktivitas kerja karyawan yang baik akan membuat tujuan perusahaan tercapai dengan baik.

Rendahnya Produktivitas sering kali dikaitkan dengan Lingkungan Kerja yang kurang baik serta adanya kurangnya *Job insecurity* antar karyawan. Diasumsikan makin tinggi tingkat kompensasi, maka makin tinggi pula tingkat produktivitas yang mungkin dapat dicapainya. Karena ini salah satu kemampuan perusahaan dalam memberikan kompensasi yang memadai kepada karyawannya salah satu elemen penting tahap-tahap awal program pencapaian produktivitas yang tinggi. Dampak positif dari produktivitas kerja karyawan adalah menunjukkan adanya kaitan antara output (hasil kerja) dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Dampak negatif dari produktivitas kerja karyawan yang rendah yaitu banyaknya tenaga kerja sehingga lapangan pekerjaan sulit yang mengakibatkan banyaknya pengangguran.

PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Unit Lampung, yang merupakan salah satu perusahaan agrifood terbesar dan terkemuka selama ini. Bisnis utama perusahaan ini yakni pembuatan pakan ternak, pembibitan ayam, pengolahan unggas serta pembudidayaan pertanian. Keunggulan dari perusahaan ini meliputi integrasi vertikal dan skala ekonomi. Hal ini bertujuan bahwa perusahaan menjalin hubungan baik antara operasional yang dilakukan di hulu dengan hilir. Dengan dijaganya hubungan tersebut, akan terjamin kualitas produk yang unggul.

Oleh karena itu keterkaitan meneliti tentang Produktivitas Kerja karyawan adalah melalui penilaian Produktivitas Kerja. Penilaian Produktivitas Kerja adalah proses yang dilakukan perusahaan untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian Produktivitas Kerja ini penting bagi perusahaan pada saat bersamaan, Karyawan juga membutuhkan *feedback* untuk perbaikan-perbaikan dan peningkatan Produktivitas Kerja yang lebih baik. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai Karyawan dengan standar pekerjaan.

Bila hasil kerja yang diperoleh mencapai atau melebihi standar pekerjaan

dapat dikatakan Produktivitas Kerja seorang Karyawan termasuk dalam kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang pekerjaan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk dalam kategori Produktivitas Kerja tidak baik atau Produktivitas Kerja rendah. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh mencapai atau melebihi standar atau target pekerjaan dapat dikatakan Produktivitas Kerja seorang karyawan termasuk dalam kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang pekerjaan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar atau target pekerjaan termasuk dalam kategori Produktivitas Kerja tidak baik atau Produktivitas Kerja rendah. Berikut ini produktivitas kerja PT.Japfa Comfeed Indonesia,Tbk Unit Lampung tahun 2023 :

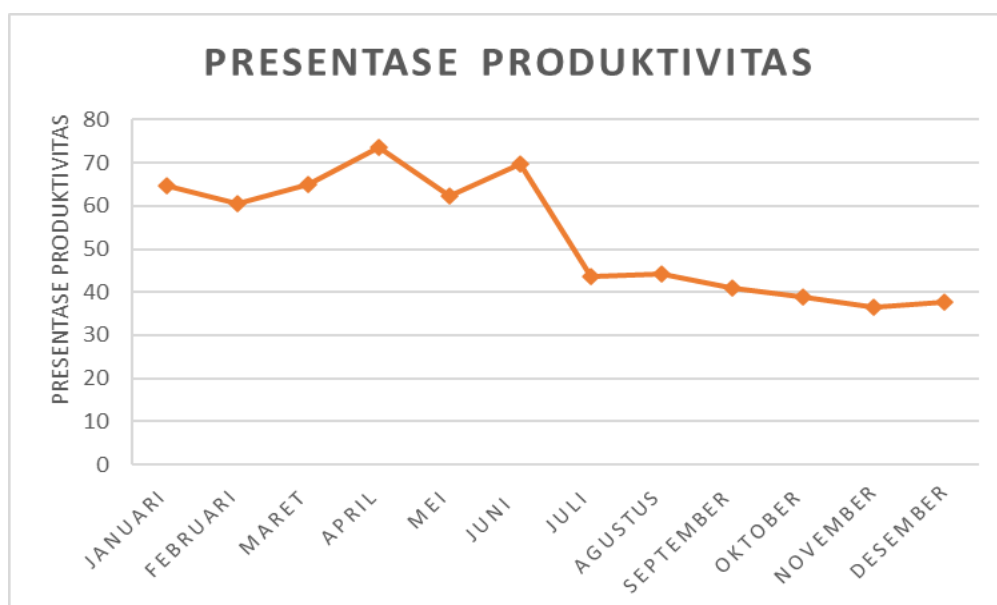
Tabel 1.1
Hasil Produksi PT.Japfa Comfeed Indonesia,Tbk Unit Lampung
Tahun 2023

Periode	Target	Hasil Produksi (TON)	Selisih	ProduktivitasTenaga Kerja (%)
Januari	20.000	17.847	2.153	64,59
Februari	20.000	15.128	4.872	60,61
Maret	20.000	17.821	2.179	64,91
April	20.000	16.519	3.481	73,53
Mei	20.000	15.529	4.471	62,21
Juni	20.000	13.067	6.933	69,8
Juli	20.000	11.399	8.601	43,49
Agustus	20.000	12.103	7.897	44,08
September	20.000	9.702	10.298	40,92
Oktober	20.000	10.336	9.664	38,89
November	20.000	10.124	9.876	36,45

Desember	20.000	10.258	9.742	37,76
Total	240.000	159.833	80.167	53

Sumber : PT.Japfa Comfeed Indonesia Tbk, Unit Lampung, 2023

Berdasarkan data hasil produksi pada Tabel 1.1 di atas, terlihat selama tahun 2023 perusahaan mengalami penurunan produktivitas tenaga kerja. Presentase produktivitas tenaga kerja paling rendah terjadi pada bulan November yakni sebesar 36,45%. Sedangkan nilai presentase produktivitas tertinggi dicapai pada bulan april sebesar 73,53%. Rata-rata produktivitas tenaga kerja selama satu tahun sebesar 53,62%. Nilai produktivitas ini terbilang rendah. Trend penurunan produktivitas dari tabel 1.1 diperjelas dalam gambar grafik berikut ini.



Gambar 1.1 Grafik produktivitas tenaga kerja tahun 2023

Gambar 1.1 menunjukkan bahwa terjadi penurunan produktivitas tenaga kerja di PT. Japfa Comfeed Indonesia selama tahun 2023. Hal ini mengindikasikan bahwa adalah masalah yang dihadapi perusahaan yaitu masih belum optimalnya produktivitas kerja karyawan. Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan akan sangat bergantung pada produktivitas karyawan yang ada dalam perusahaan.

PT Japfa Comfeed Indonesia harus lebih meningkatkan kualitas proses produksi agar tetap dapat menghasilkan produk dengan kualitas baik dan mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan sejenis. Tenaga kerja merupakan sumber daya yang penting selain bahan baku, modal, metode, dan mesin. Itulah yang menyebabkan Lingkungan Kerja dan *Job insecurity* karyawan dinilai sangat penting terutama untuk menunjang Produktivitas perusahaan dalam persaingan di era globalisasi ini Nurhaifa Idris (2020). Salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi dalam peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan adalah Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh terhadap tinggi rendahnya Produktivitas Kerja karyawan, Karena lingkungan kerja yang tidak mendukung dan kurang kondusif akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja. Sebaliknya, dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman atau baik akan dapat mendukung pelaksanaan kerja yang efektif dan menumbuhkan rasa senang dalam diri karyawan sehingga mampu memberikan sebuah pelayanan yang baik.

Menurut Enny (2019) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja / karyawan yang meliputi lingkungan kerja fisik dan nonfisik yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan memperoleh hasil kerja yang maksimal. Maka dapat disimpulkan lingkungan kerja perlu diperhatikan agar karyawan dapat semakin meningkatkan kemampuan dan semangat kerja sehingga dapat menghasilkan Produktivitas Kerja yang baik.

Lingkungan kerja yang baik dalam suatu organisasi memegang peranan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja, karena lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal. Lingkungan kerja dapat dilihat dari lingkungan kerja, antara lain keamanan lingkungan, ketersediaan alat, ruangan yang nyaman dan sirkulasi udara yang baik.

Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Dengan lingkungan yang tidak bersih mengakibatkan banyak karyawan setiap bulan sering bolos atau mangkir dengan alasan sakit. Adanya karyawan *outsourcing* dengan jam kerja yang dibagi menjadi 3 shift selama 24 jam dalam sehari, sehingga mengakibatkan ketidak konsistennya karyawan dalam melakukan pembersihan lingkungan kerja. Selain itu, sistem 3 shift menjenuhkan dan lingkungan kerja yang kurang bersih, juga meningkatkan ketidakhadiran karyawan baik di produksi atau pabrik maupun di kantor. Hal itu terbukti dengan adanya perubahan sikap atau perilaku karyawan, seperti memilah bahan baku, tidak terjadi lagi kesalahan formula, penataan-penataan di gudang bahan jadi sudah ditumpuk sesuai waktu penggunaan sehingga tidak terjadi bahan baku yang kadaluarsa.

Selain itu kebersihan selalu terjaga, tidak terlihat ceceran-ceceran baik bahan baku atau bahan jadi, oli maupun debu sehingga tidak terjadi pemborosan. Disisi lain sistem atau alur kerja terlihat jelas dengan adanya rambu-rambu atau tanda-tanda juga SOP (*Standard Operation Prosedure*) yang terpasang dapat dilihat atau dibaca orang lain sehingga kecelakaan dan kesalahan kerja dapat dikurangi pada setiap departemen terkait. PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Lampung memiliki sejumlah fasilitas yang dipakai untuk operasional Perusahaan fasilitas tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2
Jumlah Fasilitas Operasional
PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Lampung

No	Fasilitas	Jumlah Fasilitas	Layak	
			Ya	Tidak
1	Kendaraan Roda 4	10	7	3
2	Kendaraan Roda 6	6	5	1
3	Mushola	1	1	-
4	Toilet	3	2	1

Sumber : PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk unit Lampung, 2023

Berdasarkan tabel 1.2 diatas terindikasi salah satu faktor yang membuat tidak maksimalnya produktivitas kerja yang dilakukan karyawan adalah fasilitas kerja yang kurang memadai. Lingkungan kerja ialah tempat bagi sejumlah kelompok yang didalamnya terdapat fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal tersebut membuat keterbatasan karyawan dalam menggunakan media untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik dan maksimal. Permasalahan lain yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Lingkungan kerja pada PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Lampung seperti Laboratorium terdapat bau tidak sedap dikarenakan sampel bahan baku dan pakan yang disimpan di ruangan tersebut dan sirkulasi udara di tempat kerja kurang baik sehingga karyawan tidak dapat konsentrasi dalam bekerja. Lingkungan kerja pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Lampung masih kurang memadai dikarenakan minimnya fasilitas seperti tempat beristirahat yang tidak bisa menampung semua karyawan. Pencahayaan yang kurang baik dan pemilihan warna ruangan yang tidak membangkitkan semangat kerja. Ketidaksiesuaian lingkungan kerja dapat dilihat dengan kondisi lingkungan perusahaan yang kurang kondusif yang terlihat sempit dan udara yang panas sehingga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Karena jika Lingkungan kerja kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Berdasarkan hal tersebut penulis dapat berasumsi bahwa lingkungan kerja pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Lampung belum berjalan dengan baik, karena kenyamanan karyawan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk meningkatkan Produktivitas Kerja karyawannya. Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target.

Selain itu, variabel lain selain Lingkungan Kerja yang dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja karyawan adalah *Job insecurity*. Ketidakamanan kerja (*job insecurity*) dianggap sebagai fase pertama sebelum kehilangan pekerjaan dan terjadi dalam konteks perubahan organisasional. Ketidakamanan kerja merupakan ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Menurut Wardani (2021:29) menyatakan bahwa *job insecurity* merupakan pemahaman individual pekerja sebagai tahap pertama dalam proses kehilangan pekerjaan. Timbulnya *job insecurity* dapat ditimbulkan oleh beberapa faktor, antara lain kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung serta kekhawatiran akan keberlanjutan pekerjaan di dalam suatu organisasi. Faktor yang memicu *job insecurity* adalah semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja (*job insecurity*) dapat memicu stres dan depresi, karena membuat seseorang khawatir akan mengganggu kesehatan mental dan menyebabkan karyawan merasa stres ketika bekerja.

Permasalahan keselamatan salah satu aktivitas yang dilakukan karyawan di perusahaan yang menimbulkan kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja juga menimbulkan tindakan yang tidak terduga dan tidak diharapkan. Tidak terduga karena dibelakang peristiwa itu tidak terdapat unsur kesengajaan terlebih-lebih dalam bentuk perencanaan. Kecelakaan kerja tidak hanya terbatas pada insiden-insiden yang menyangkut terjadinya luka-luka saja, tetapi juga meliputi kerugian fisik dan materil yang disebabkan oleh kecelakaan tersebut. Kecelakaan akan selalu disertai kerugian materil, maupun penderitaan dari yang paling ringan sampai yang paling berat dan bahkan ada yang sampai meninggal dunia, oleh karena itu sebelum terjadi kecelakaan, perlu dilakukan tindakan-tindakan pencegahan/keselamatan. Berikut data jumlah tingkat kecelakaan kerja pada karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Lampung :

Tabel 1.3

**Tingkat Kecelakaan Kerja Karyawan Bagian Produksi
PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Lampung**

Bulan	Jumlah Karyawan	Klasifikasi			Jumlah Orang	Rata-rata %
		Ringan	Berat	Meninggal Dunia		
Januari	45	10	5	-	15	33,33%
Februari	45	8	3	-	11	24,44%
Maret	45	3	2	-	5	11,11%
April	45	5	2	-	7	15,56%
Mei	45	5	2	-	7	15,56%
Juni	45	6	3	-	9	20,00%
Juli	45	8	2	-	10	22,22%
Agustus	45	9	4	-	13	28,89%
September	45	10	2	-	12	26,67%
Oktober	45	11	3	-	14	31,11%

November	45	5	2	-	7	15,56%
Desember	45	4	1	-	5	11,11%
Jumlah						21,30%

Sumber : PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Lampung, 2023

Berdasarkan tabel 1.3 di atas bahwa tingkat kecelakaan yang dialami karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Lampung terdapat Tingkat kecelakaan tertinggi terjadi pada bulan Januari yaitu Dimana dengan jumlah 15 kasus dengan Tingkat persentase sebesar 33,3%. Berdasarkan pekerja yang terjadi di PT. Japfa Comfeed Indonesia Unit Lampung menunjukkan klasifikasi kecelakaan yang terdiri dari kecelakaan ringan dan kecelakaan berat dengan jumlah rata-rata kecelakaan kerja pada tahun 2023 sebesar 21,30%.

Yang dimaksud singkat atau dalam waktu yang tidak begitu lama sampai tenaga kerja tersebut dapat bekerja kembali, misalnya luka-luka kecil yang dapat ditangani langsung oleh P3K yang ada dalam perusahaan. Sedangkan kecelakaan kerja berat adalah kecelakaan yang terjadi dimana memerlukan waktu yang relatif lama untuk penyembuhannya dan tidak hanya ditangani oleh P3K yang ada di perusahaan sehingga harus dibawa ke rumah sakit untuk mendapatkan perawatan yang lengkap sampai sembuh dan dapat kembali kerja seperti semula.

Kecelakaan berat seperti luka sobek kecelakaan berat ini juga dapat mengakibatkan cacat fisik bagi karyawan yang mengalami kecelakaan. Kecelakaan yang mengakibatkan meninggal dunia adalah suatu kecelakaan yang berakibat fatal. Semakin aman atau semakin berkurang perasaan terancam, gelisah dan tidak berdaya yang dirasakan karyawan di dalam lingkungan pekerjaannya maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerjanya. *Job insecurity* juga dapat diartikan sebagai suatu keadaan yang tidak nyaman dan rancu yang dialami para pekerja yang disebabkan oleh berbagai perubahan yang terjadi dalam organisasi, gelisah dan tidak nyaman karena potensi perubahan itu mempengaruhi kondisi kerja dan kelanjutan hubungan

serta balas jasa yang diterima karyawan dari organisasi. Ketidakamanan kerja juga dirasakan semakin meningkat oleh karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan beberapa karyawan didapati beberapa karyawan juga memiliki keinginan keluar dari perusahaan dikarenakan beban kerja yang tidak sesuai dengan keahliannya dan gaji yang tidak sepadan dengan hasil kerja karyawan. Dimana semakin tinggi *Job insecurity* yang diterima maka lingkungan kerja semakin rendah, begitupula sebaliknya semakin rendah *job insecurity* maka semakin tinggi kepuasan kerja. *Job insecurity* yang baik dan positif menjadikan suatu perusahaan lebih percaya diri, kuat dan stabil. Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul : **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Job insecurity* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit lampung”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit lampung ?
2. Apakah *Job insecurity* berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit lampung ?
3. Apakah lingkungan kerja dan *Job insecurity* berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Lampung ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Terdapat beberapa faktor yang berhubungan dengan Produktivitas Kerja karyawan. Namun penulis hanya membatasi pada faktor lingkungan dan *Job insecurity*. Hal ini mengingat sangat penting bagi karyawan dan berakibat langsung bagi kelangsungan perusahaan.

1.3.1 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini yaitu karyawan PT. Japfa Comfeed Tbk Unit Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja *Job insecurity*, dan Produktivitas Kerja karyawan pada karyawan PT. Japfa Comfeed Tbk Unit Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat penelitian ini yaitu PT. Japfa Comfeed Tbk Unit Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan pada kebutuhan penelitian dimulai dilaksanakan pada bulan Oktober 2023 sampai Februari 2024

1.3.5 Ruang Lingkup Sumber Daya Manusia

Adalah bidang keilmuan Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi Lingkungan Kerja, *Job insecurity* dan Produktivitas Kerja karyawan.

1.4. Tujuan penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Japfa Comfeed Tbk Unit Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Job insecurity* terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Tbk Unit Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan *Job insecurity* terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Japfa Comfeed Tbk Unit Lampung.

1.5. Manfaat penelitian

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

1.5.1 Manfaat Teoritis

Untuk menerapkan teori-teori yang didapat selama perkuliahan ke dunia pekerjaan yang nyata sekaligus mengasah daya tanggap dan kritis akan kondisi dan persoalan-persoalan yang terjadi pada organisasi serta menambah pengetahuan dan wawasan khususnya dalam masalah Lingkungan Kerja, *Job insecurity* dan Produktivitas Kerja karyawan.

1.5.2 Manfaat Praktis

a. Manfaat Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan bagi penelitian sejenis, sehingga penelitian berikutnya dapat menyempurnakan kekurangan dalam penelitian ini.

b. Manfaat Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak perusahaan, seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja dan *Job Insecurity* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Lampung.

c. Manfaat Bagi Institusi

Diharapkan hasil penelitian ini bisa memberikan manfaat atau informasi bagi pengembangan ilmu pengetahuan dibidang ekonomi, khususnya dibidang Sumber Daya Manusia. Sehingga dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti lain yang ingin melanjutkan penelitian serupa dimasa yang akan datang,

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran penulisan dalam penelitian ini, berikut ini merupakan sistematika penulisan yang berisi informasi umum yang akan dibahas di setiap babnya.

BAB 1 : PENDAHULUAN

Pendahuluan merupakan bab pertama dalam usulan penelitian 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 variabel yang digunakan, populasi dan sampel penelitian, jenis data dan sumber data, metode pengumpulan data,serta metode analisis data.

BAB 4 : HASIL DAN PEMBAHASAN

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

BAB 5 : SIMPULAN DAN SARAN

Menguraikan kesimpulan tentang rangkuman dari pembahasan, terdiri dari jawaban terhadap perumusan masalah dan tujuan penelitian serta hipotesis. Saran merupakan implikasi hasil penelitian terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dan penggunaan praktis.

Daftar Pustaka**Lampiran**