

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi ekonomi saat ini menuntut persaingan yang kompetitif bagi setiap perusahaan untuk selalu melakukan inovasi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu tujuan perusahaan adalah mendapatkan keuntungan dari usahanya dan selalu berupaya untuk menjaga dan mempertahankan kelangsungan hidup usaha serta meningkatkan dan mengembangkan usahanya. Hampir semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan peranan yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang produktif dan puas akan pekerjaannya. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia inilah yang dapat mengendalikan berjalannya suatu perusahaan, maka penting bagi perusahaan memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan yang akan dicapai. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat, membawa perubahan dalam kehidupan manusia. Manusia merupakan unsur yang terpenting dalam menjalankan roda suatu organisasi, mengingat bahwa sumber daya manusia merupakan unsur yang terpenting, perubahan-perubahan itu

membawa akibat yaitu tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap individu untuk lebih meningkatkan kinerja mereka sendiri dan masyarakat luas. Di dalam perusahaan pasti ada suatu permasalahan yang dituntut untuk lebih profesional dalam melakukan segala aktivitas usahanya. Perusahaan dalam menjalankan aktivitas usahanya tidak pernah lepas dari arti pentingnya manajemen personalia yaitu yang menjadi tantangan bagi para manajer perusahaan atau pimpinan organisasi dari jaman dahulu sampai sekarang adalah bagaimana cara menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan perusahaan. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja karyawan maka tujuan perusahaan akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja pegawai rendah atau tidak baik maka tujuan itu akan sulit dicapai dan juga hasil yang diterima tidak akan sesuai keinginan perusahaan. Untuk mendukung sumber daya manusia yang berkualitas dan kinerja yang tinggi dapat dimulai dari setiap individu karyawan perusahaan, seperti stres kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan agar eksistensi tetap terjaga, maka setiap individu pasti mengalami adanya stress, stress yang tinggi dan ditambah dengan motivasi yang rendah akan menimbulkan ketidakpuasan. Ketidakpuasan karyawan dapat dinyatakan dalam sejumlah cara (Robbins dan Judge, 2008) antara lain: keluar (*exit*), yaitu perilaku yang ditunjukkan untuk meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri.

Pada umumnya stress dipandang sebagai kondisi negatif. Namun stress dalam tingkatan tertentu, dapat memicu kinerja karyawan menjadi lebih baik karena stress

muncul akibat dari tekanan-tekanan baik dari atasan, maupun persaingan di lingkungan kerja. Dengan melihat dampak-dampak yang ditimbulkan oleh stres kerja baik dampak positif maupun negatifnya terhadap kinerja karyawan, maka sudah seharusnya stres kerja mendapat perhatian dalam kehidupan perusahaan. Berkurangnya beban pekerjaan membuat para pekerja mendapatkan zona nyamannya sehingga tingkat stres menurun. Dengan tingkat stres ini maka akan menimbulkan perasaan bosan pada pekerjaannya, penurunan motivasi, absen, maupun sikap apatis sehingga kinerja karyawan menjadi rendah.

Menurut Robbins (2011) menyebutkan faktor yang berpotensi menimbulkan stress di lingkungan kerja, salah satu diantaranya adalah faktor organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah Kinerja Karyawan. Kinerja karyawan menurut Mangkunegara dalam Astianto (2010) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan adalah salah satu sumber daya penting dalam kehidupan perusahaan. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia berjalan efektif, maka perusahaan juga tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja kerjanya. Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja pegawai. Kinerja pegawai menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015) adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya,

Stres adalah suatu kondisi yang dinamis saat seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting (Sarafino, 2014). Menurut kamus psikologi, stres merupakan suatu kondisi ketegangan fisik atau psikologis yang disebabkan karena adanya persepsi ketakutan dan kecemasan (Kartono, 2017). Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres kerja ini tampak dari gejala, 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 (Mangkunegara, 2015). Hal tersebut yang mempengaruhi penurunan kinerja karyawan.

Selain stres kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja (Taurisa, 2012). Secara umum kepuasan kerja diwarnai oleh perasaan terhadap situasi lingkungan kerja dan merupakan pencerminan dari kepuasan seorang karyawan terhadap kondisi yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan (Robbins, 2012). Ketidakpuasan karyawan dapat terjadi apabila pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan apa yang diperoleh dari perusahaan. Ketidakpuasan para karyawan ini menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan. Oleh sebab itu kepuasan kerja karyawan harus selalu diperhatikan agar membawa dampak positif bagi perusahaan yang tercermin pada pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan atau pegawai adalah manusia yang mempunyai sifat kemanusiaan, perasaan dan kebutuhan yang

beraneka ragam. Disamping itu motivasi kerja karyawan pun tidak kalah penting baik bagi karyawan sendiri maupun bagi perusahaan (Umar, 2014).

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya (Maslow dalam Robbins, 2012). Perusahaan sudah seharusnya bisa mengetahui kebutuhan apa saja yang diinginkan oleh para karyawannya agar kinerja mereka bisa optimal dalam menjalankan tugasnya. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi (Jackson, 2010).

PT. Madu Baru adalah satu-satunya Pabrik Gula dan Spiritus di Daerah Istimewa Yogyakarta yang mengemban tugas untuk mensukseskan program pengadaan pangan Nasional, khususnya Gula Pasir. Sebagai perusahaan padat karya banyak menampung tenaga kerja dari Daerah Istimewa Yogyakarta. Pabrik ini dibangun pada tahun 1955, yang diprakarsai oleh Sri Sultan Hamengku Buwono IX, diresmikan oleh Presiden RI Pertama Ir. Soekarno dan pabrik ini baru mulai produksi pada tahun 1958. Pendirian PT. Madubaru ini dimaksudkan untuk ikut serta memberikan kesejahteraan kepada masyarakat yang saat itu tidak mempunyai

pekerjaan. Pabrik ini tentunya akan menampung banyak tenaga kerja, karena banyak pihak yang nantinya akan terlibat di dalam proses produksi gula. Petani akan terlibat dalam proses penanaman tebu sebagai bahan dasar pembuatan gula, juga orang-orang Daerah Istimewa Yogyakarta sendiri akan dapat bekerja disini. PT. Madubaru merupakan perusahaan yang berada dalam lingkungan bisnis yang semakin dinamis di era globalisasi, dituntut untuk menunjukkan kinerja yang handal dalam memenuhi *stakeholder*.

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu unsur yang mempengaruhi jalannya produksi. Proses produksi tentu akan terganggu apabila ada karyawan yang mengajukan izin, cuti bahkan keluar dari perusahaan serta karyawan pensiun. Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 23 Desember 2019 dengan bagian sumber daya di dapat data karyawan keluar dalam tiga tahun terakhir sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Turnover PT.Madubaru PG/PS Madukismo Kasihan Bantul
Yogyakarta

Jumlah Turnover				
Tahun	Karyawan	Karyawan	Karyawan	Total
	Tetap	Pensiun	Tidak Tetap	
2017	25	28	20	71
2018	26	31	19	76
2019	27	20	33	80

Sumber: PT Madubaru PG/PS Maduksimo, 2019

Didapatkan pada tabel 1.1 data *turnover* yang terjadi selama 3 tahun berturut-turut dari tahun 2017 sampai 2019 di PT. Madubaru PG/PS Madukismo. Berdasarkan hasil wawancara diketahui karyawan Pada tahun 2017 data *turnover* yang diperoleh sebanyak 71 karyawan dengan rincian karyawan tetap yang keluar sebesar 25 karyawan, kemudian karyawan yang pensiun sebanyak 28 karyawan dan karyawan tidak tetap yang keluar sebanyak 20. Kemudian untuk tahun 2018 data mengenai *turnover* sebanyak 76 karyawan dengan rincian karyawan tetap yang keluar sebesar 26 karyawan, kemudian karyawan yang pensiun sebanyak 31 karyawan dan karyawan tidak tetap yang keluar sebanyak 19. Pada tahun 2019 data *turnover* yang diperoleh sebanyak 80 karyawan dengan rincian karyawan tetap yang keluar sebesar 27 karyawan, kemudian karyawan yang pensiun sebanyak 20

karyawan dan karyawan tidak tetap yang keluar sebanyak 33 karyawan. Untuk *turnover* biasanya dikarenakan karyawan tersebut usianya telah mencapai 50 tahun atau karyawan tersebut meninggal dunia maupun mengundurkan diri.

Dari data *turnover* yang telah dipaparkan diatas dapat kita simpulkan bahwa *turnover* yang terjadi bersifat fluktuatif. Banyak faktor yang memberikan pengaruh terhadap fluktuatifnya *turnover* di PT. Madubaru PG/PS Madukismo, diantaranya ialah faktor internal dan faktor eksternal. Untuk faktor internal antara lain dikarenakan terdapat kerusakan peralatan yang digunakan sehingga terjadi pengurangan karyawan maupun adanya korsleting listrik. Kemudian untuk faktor eksternal antara lain ketersediaan bahan baku yang sedikit, kurangnya sarana dan prasarana pendukung, laba yang ditetapkan oleh pemerintah sedikit serta banyaknya lahan yang telah berubah fungsi menjadi permukiman.

Menurut Mobley, faktor eksternal dan faktor internal yang menyebabkan keinginan karyawan berpindah kerja. Faktor eksternal meliputi aspek lingkungan dan aspek individu. Aspek lingkungan tersedianya pekerjaan lain dapat menjadi faktor keinginan keluar dan aspek individu meliputi: usia masih muda, jenis kelamin, dan masa kerja lebih singkat, besar kemungkinan untuk keluar. Faktor internal meliputi budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja, dan pengembangan karir (Mujiati *dkk*, 2016). Kemudian Allen menjelaskan bahwa dalam *turnover* terbagi dalam dua kategori, yaitu *voluntary* (sukarela) dan *involuntary* (tidak sukarela). Griffeth dan Hom juga menggambarkan bahwa *turnover* terdiri dari 3 dimensi. Dari ketiga dimensi tersebut salah satunya adalah *turnover voluntary* dan *involuntary*. *Turnover voluntary* terjadi disebabkan oleh

karyawan itu sendiri, misalnya seorang pekerja berhenti untuk mengambil pekerjaan lain. Sedangkan *turnover involuntary* disebabkan oleh keputusan sebuah perusahaan, misalnya perusahaan mengeluarkan karyawan karena kinerja yang buruk atau perusahaan ingin merubah susunan kepengurusan (Labib, 2015).

Menurut Juita (2015) untuk mengatasi adanya *turnover* di perusahaan dapat dilakukan dengan menerapkan tiga dimensi, ketiga dimensi tersebut ialah dimensi budaya organisasi, dimensi pekerjaan dan dimensi orang itu sendiri. Dalam ranah dimensi budaya organisasi, maka perusahaan dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan yang dimiliki dengan; 1). Memberikan model kepemimpinan yang baik, 2). Memberi kepercayaan, 3). Melakukan inovasi, 4). Melakukan kolaborasi perusahaan dengan karyawan. Untuk dimensi pekerjaan, maka perusahaan haruslah memperhatikan setidaknya dua hal dalam mempertahankan dan meningkatkan motivasi kinerja karyawan, yaitu; 1). Memberikan pekerjaan yang berarti dan menantang pada karyawan, 2). Memberikan peluang kepada karyawan untuk melakukan pengembangan karir. Kemudian untuk dimensi orang itu sendiri, maka perusahaan dapat memberikan perhatian kepada para karyawan yang dimiliki.

Tabel 1.2
Produktivitas PT Madubaru PG/PS Madukuismo Kasihan Bantul
Yogyakarta

Tahun Fluktuatif	Produksi Gula	Produksi Spiritus
2017	Rp. 81.464.249 ribu	Rp.33.048.334 ribu
2018	Rp.118.810.199 ribu	Rp.17.835.734 ribu

Sumber: PT Madubaru PG/PS Maduksimo, 2019

Produktivitas yang dilakukan oleh PT. Madubaru PG/PS Madukismo selama 2 tahun berturut-turut yakni tahun 2017 dan 2018. Pada tahun 2017 PT. Madubaru PG/PS Madukismo dapat melakukan penjualan gula sebesar Rp.81.464.249 ribu. Kemudian pada tahun 2018 PT. Madubaru PG/PS Madukismo melakukan penjualan gula sebesar Rp.118.810.199 ribu. Untuk penjualan gula dari tahun 2017 ke tahun 2018 terjadi peningkatan sebesar Rp.37.345.950 ribu.

Untuk penjualan alkohol dan spiritus tahun 2017 sebesar Rp.33.048.334 ribu, sedangkan pada tahun 2018 penjualan alkohol dan spiritus sebesar Rp.17.835.734 ribu. Berbeda hasil dengan produksi gula yang mengalami peningkatan, untuk produksi alkohol dan spiritus mengalami penurunan sebesar Rp.15.212.600 ribu.

Untuk mengatasi adanya fluktuatif produksi, maka dapat diatasi dengan beberapa cara; 1). Meningkatkan produktifitas tenaga kerja, 2). Meningkatkan produktifitas modal, 3). Meningkatkan produktifitas material, 4) Meningkatkan

produktifitas energi dan 5). Memperbaiki manajemen kerja secara keseluruhan (Sutiyono).

Motivasi kerja merupakan hal penting dalam kepegawaian sebuah lembaga, artinya motivasi yang harus dimiliki setiap pegawai atau karyawan. Pegawai dengan motivasi yang baik akan melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan sebaik-baiknya dan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Salah satu faktor yang menjadi sorotan dalam pengukuran kinerja adalah motivasi. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan. Memacu motivasi karyawan diharapkan mampu mendorong pencapaian kinerja menjadi lebih baik lagi. Dengan memperoleh motivasi maka akan meningkatkan kepuasan karyawan dan secara otomatis kinerja juga akan meningkat.

Berdasarkan paparan dalam latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian berkenaan dengan sumber daya manusia di PT. Madubaru PG/PS Madukismo Kasihan, Bantul, dan memberikan judul dalam penelitian ini **“Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Madubaru PG/PS Madukismo Kasihan, Bantul, Yogyakarta”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1.2.1. Ada pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Madubaru PG/PS Madukismo Kasihan Bantul, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta.
- 1.2.2. Ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Madubaru PG/PS Madukismo Kasihan Bantul, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta.
- 1.2.3. Ada pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Madubaru PG/PS Madukismo Kasihan Bantul, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta.
- 1.2.4. Manakah yang paling berpengaruh secara simultan antara variabel Stres kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Madubaru PG/PS Madukismo Kasihan Bantul, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta.
- 1.2.5. Manakah yang paling berpengaruh dominan antara variabel Stres kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Madubaru PG/PS Madukismo Kasihan Bantul, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta.

1.3 Batasan Masalah

Agar fokus penelitian ini terarah, maka peneliti membatasi penelitian ini sebagai berikut :

- 1.3.1. Wilayah penelitian ini dilakukan di PT. Madubaru PG/PS Madukismo Jl. Padokan, Rogocolo, Tirtonimolo, Kec. Kasihan, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta 55181
- 1.3.2. Responden pada penelitian ini hanya dibatasi pada karyawan PT. Madubaru PG/PS Madukismo Kasihan Bantul, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta
- 1.3.3. Penelitian ini difokuskan pada pengaruh kepuasan kerja yaitu stress kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Madubaru PG/PS Madukismo Kasihan, bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta.
- 1.3.4. Waktu penelitian telah ditentukan oleh PT. Madubaru PG/PS Madukismo, Kasihan, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

- 1.4.1. Untuk menganalisis pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Madubaru PG/PS Madukismo Kasihan Bantul, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta.

- 1.4.2. Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Madubaru PG/PS Madukismo Kasihan Bantul, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta,
- 1.4.3. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Madubaru PG/PS Madukismo Kasihan Bantul, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta.
- 1.4.4. Untuk menganalisis pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT. Madubaru PG/PS Madukismo Kasihan Bantul, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta.
- 1.4.5. Untuk menganalisis pengaruh yang paling dominan antara Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Madubaru PG/PS Madukismo Kasihan Bantul, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta.

1.5 Manfaat penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.5.1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi dan pengetahuan mengenai pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap

Kinerja Karyawan pada PT. Madubaru PG/PS Madukismo, Kasihan, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta.

1.5.2. Manfaat Praktis

1.5.2.1. Bagi peneliti

Manfaat praktis yang diharapkan bagi peneliti yaitu agar seluruh tahapan penelitian serta hasil yang diperoleh dapat memperluas wawasan sekaligus memperoleh pengetahuan nyata mengenai ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dan meningkatkan pengetahuan mengenai kinerja karyawan pada PT. Madubaru PG/PS Madukismo, Kasihan, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta.

1.5.2.2. Untuk akademisi

Penulisan ini dapat mengembangkan ilmu pengetahuan tentang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia. Selain itu hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya dengan topic yang sama dan untuk melengkapi peneliti sebelumnya.

1.5.2.3. Untuk Perusahaan

Memperoleh masukan, kritik juga saran tentang variabel-variabel stress kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja yang dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan selanjutnya hasil penelitian ini sebagai salah satu dasar untuk mengetahui tujuan penelitian.

1.5.2.4. Untuk Masyarakat

Mengetahui dan memperoleh informasi antara teori dan praktek di suatu perusahaan yang terkait dengan stress kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1.6 Kerangka Penulisan

Kerangka penelitian disusun dengan tujuan pokok masalah dapat dibahas secara sistematis dan terarah. Adapun gambaran kerangka penulisan laporan penelitian ini terdiri dari lima bab dengan tahap sebagai berikut :

a. **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai gambar umum objek, latar belakang masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta kerangka penulisan skripsi.

b. **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bagian ini berisi tentang landasan teori dari semua kandungan variabel dalam penelitian, untuk menganalisis data juga membuat kesimpulan penelitian yang dilakukan.

c. **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Membahas metode penelitian meliputi, tempat atau lokasi penelitian, populasi dan sampel, metode sampling yang digunakan, variabel penelitian dan teknik pengumpulan data.

d. **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai hasil penelitian dan pembahasannya sesuai dengan perumusan masalah serta tujuan penelitian.

e. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai kesimpulan yang merupakan ringkasan dari keseluruhan hasil penelitian yang diperoleh dalam pembahasan serta saran yang dapat dijadikan masukan bagi para pembuat kebijakan dan bagi peneliti selanjutnya.

