

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada abad ke-21 ini, dunia telah menghadapi era digital Revolusi Industri 4.0 yang mana pada abad ke-21 menjadikan abad keterbukaan atau abad globalisasi dengan terciptanya teknologi digital yang serba canggih dan selalu berkembang. Pada masa ini, manusia disuguhkan dengan fasilitas teknologi digital yang sangat canggih dalam kehidupan sehari-harinya, seperti dengan adanya robot, *Artificial Intelligence*, *Internet of Things* untuk memudahkan segala aktifitas pekerjaan manusia.

Penyesuaian dengan Revolusi Industri 4.0, saat ini Indonesia bahkan dunia telah dihebohkan dengan suatu gagasan baru yaitu Society 5.0 yang dianggap sebuah konsep yang dibangun atas dasar manusia dan teknologi sehingga masyarakat akan dihadapkan dengan suatu kehidupan yang didampingi dengan kecanggihan teknologi, maka kompetensi sumber daya manusia harus ditingkatkan agar mampu memanfaatkan dan memaksimalkan setiap inovasi teknologi sehingga masyarakat mampu mengatasi berbagai masalah sosial dan tantangan kehidupan.

Sumber daya manusia diharapkan mampu beradaptasi dengan paradigma revolusi industri. Pada era Society 5.0 memprioritaskan agar sumber daya manusia mampu menyesuaikan dengan tantangan di masa yang akan datang dengan *High Order Thinking Skills*. Untuk menjawab tantangan globalisasi dan mampu bersaing dalam skala global, kita tidak punya pilihan selain mengembangkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan efektif.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting organisasi manapun untuk mencapai keunggulan kompetitif di era globalisasi (Labola, 2019:11). Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan karena menyebabkan sumber daya yang lain dapat berfungsi dan dijalankan (Samsudin, 2021:1030)

Sumber Daya Manusia merupakan peranan yang sangat penting dalam organisasi karena dapat menyebabkan sumber daya yang lain dapat berfungsi dan dijalankan. Begitu pentingnya peranan SDM, menjadi faktor penentu bagi maju dan mundurnya sebuah perusahaan (Siregar, 2018: 153). Betapa hebat gedung, kantor, modal yang digunakan, luas jaringan pemasarannya serta matangnya rencana dan strategi semua tidak berarti sama sekali tanpa orang-orang yang menggerakkan, melaksanakan serta merealisasikan rencana tersebut.

SDM dapat menciptakan efektivitas dan produktivitas sebuah organisasi atau perusahaan, karena melalui SDM yang efektif ini mengharuskan pimpinan untuk dapat menemukan cara terbaik dalam mendayagunakan orang-orang yang ada dalam lingkungan organisasi atau perusahaan agar tujuan-tujuan yang diinginkan dapat tercapai (Niati et al., 2019:105).

SDM berperan sebagai tokoh sentral dalam organisasi atau perusahaan, agar aktifitas manajemen berjalan dengan baik, karyawan merupakan kunci penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi. Untuk itu karyawan selain dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, kemampuan juga harus mempunyai pengalaman, motivasi, disiplin diri, dan semangat kerja yang tinggi sehingga jika kinerja, prestasi kerja serta kepuasan karyawan baik maka tujuan perusahaan akan dapat ditingkatkan.

Dalam menjalankan fungsi dan tugasnya, karyawan tentu memiliki masalah terlepas dari segala tanggung jawab dari jabatan yang diembannya. Salah satu masalah yang cukup

meningkat saat ini adalah kompensasi. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh pekerja atas balasan dari apa yang dipekerjakan baik secara perjam atau bulanan yang dibuat oleh manajemen perusahaan bagian SDM. Kompensasi sangat penting bagi karyawan sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji pendahuluan dari beberapa pertanyaan yang di ajukan kepada responden didapatkan skor rata-rata dari kelima pertanyaan yang berkaitan dengan kompensasi sebesar 20 % yang berarti pemberian kompensasi di PT. Pakuan Karya Mandiri termasuk kategori sangat rendah dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1
Hasil Uji Pendahuluan Kompensasi
PT. Pakuan Karya Mandiri

| No | Pertanyaan | Skala Likert | | | | |
|----|---|--------------|----|-----|-----|-----|
| | | SS | S | C | TS | STS |
| 1 | Gaji atau upah yang saya terima sesuai dengan kemampuan kerja yang saya miliki | 0% | 8% | 31% | 39% | 23% |
| 2 | Insentif yang saya terima sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku namun | 8% | 8% | 46% | 39% | 0% |

| | | | | | | |
|----------------|---|------|-----|-----|-----|-----|
| | tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari | | | | | |
| 3 | Saya memperoleh asuransi kesehatan yang memadai untuk menjamin kesehatan | 8% | 8% | 69% | 15% | 0% |
| 4 | Perusahaan memberikan tunjangan kepada saya untuk membantu memenuhi kebutuhan | 0% | 8% | 31% | 31% | 31% |
| 5 | Saya mendapatkan fasilitas berupa asuransi Kesehatan | 0% | 15% | 62% | 23% | 0% |
| Skor Rata-Rata | | 20 % | | | | |

Berdasarkan hasil indikator pertanyaan gaji atau upah yang saya terima sesuai dengan kemampuan kerja yang saya miliki responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 39%. Pertanyaan Insentif yang saya terima sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku namun tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari responden yang menjawab cukup sebanyak 46%. Pertanyaan Saya memperoleh asuransi kesehatan yang memadai untuk menjamin kesehatan responden yang menjawab cukup 69%. Pertanyaan Perusahaan memberikan tunjangan kepada saya untuk membantu memenuhi kebutuhan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 31%. Pertanyaan Saya mendapatkan fasilitas berupa asuransi Kesehatan responden yang menjawab cukup sebanyak 62%.

Penelitian yang dilakukan (Rahmayuni & Zaim, 2019: 224) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening, hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi secara langsung mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri. Selain itu, penelitian yang dilakukan (Mundakir & Zainuri, 2018: 47) yang berjudul

Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai, hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompensasi belum mampu memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja dan kinerja.

Budaya organisasi juga dapat mempengaruhi disiplin pegawai. Budaya organisasi pada suatu perusahaan sangatlah berpotensi untuk peningkatan efektifitas serta efisiensi perusahaan pada saat melaksanakan aktivitas serta kegiatan yang sudah terencana. Budaya organisasi adalah gaya hidup seseorang didasarkan pada pola pandang yang berpijak kepada harkat kepribadian yang baik serta sesuai standar umum juga sudah jadi karakter, kemampuan juga intensitas penggerak untuk memberi kekuatan positif kepada setiap orang agar selalu memperoleh hasil pada setiap pekerjaan (Girsang, 2019: 20)

Budaya organisasi yang positif akan lebih menghargai karyawannya dan menciptakan lingkungan kerja yang akan mempengaruhi karyawan untuk lebih berkembang, menggali potensi yang dimilikinya. Semakin baik budaya organisasi di suatu perusahaan maka motivasi kerja dari karyawan juga akan semakin tinggi. Hasil uji pendahuluan dari beberapa pertanyaan yang di ajukan kepada responden didapatkan skor rata-rata dari kelima pertanyaan yang berkaitan dengan budaya organisasi sebesar 19,1 % yang berarti budaya organisasi di PT. Pakuan Karya Mandiri termasuk kategori sangat rendah dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2

Hasil Uji Pendahuluan Budaya Organisasi

PT. Pakuan Karya Mandiri

| No | Pertanyaan | Skala Likert | | | | |
|----|-------------------------------|--------------|----|-----|-----|-----|
| | | SS | S | C | TS | STS |
| 1 | Mendorong karyawan agar mampu | 0% | 8% | 31% | 39% | 23% |

| No | Pertanyaan | Skala Likert | | | | |
|----------------|--|--------------|-----|-----|-----|-----|
| | | SS | S | C | TS | STS |
| | bekerjasama dan merasa nyaman untuk mencapai tujuan perusahaan | | | | | |
| 2 | Memberi peringatan kepada karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan | 15% | 8% | 46% | 39% | 0% |
| 3 | Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan jabatan yang lebih tinggi di perusahaan | 0% | 8% | 69% | 15% | 0% |
| 4 | Memotivasi karyawan melalui pemberian penghargaan berupa upah insentif | 0% | 8% | 31% | 31% | 31% |
| 5 | Memberikan keyakinan bahwa karyawan mampu dalam melaksanakan tugasnya dengan baik | 8% | 15% | 62% | 23% | 0% |
| Skor Rata-Rata | | 19,1 % | | | | |

Berdasarkan hasil dari indikator Mendorong karyawan agar mampu bekerjasama dan merasa nyaman untuk mencapai tujuan perusahaan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 39%. Pertanyaan Memberi peringatan kepada karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan responden yang menjawab cukup sebanyak 46% cukup. Pertanyaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan jabatan yang lebih tinggi di perusahaan responden yang menjawab cukup sebanyak 69%. Pertanyaan memotivasi karyawan melalui pemberian penghargaan berupa upah insentif responden yang menjawab

tidak setuju sebanyak 31%. Pertanyaan memberikan keyakinan bahwa karyawan mampu dalam melaksanakan tugasnya dengan baik responden yang menjawab cukup setuju sebanyak 62%.

Penelitian yang dilakukan (Damayanti & Yuliasri, 2020: 131) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Rocky Hotel Padang Dengan Motivasi Karyawan Sebagai Mediasi, hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan kontrak Rocky Hotel Padang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Selain itu, penelitian yang dilakukan (Girsang, 2019: 24) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan, hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengujian hasil secara parsial menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada RS Putri Hijau.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin individu para karyawan. Semua organisasi dan perusahaan berusaha untuk meningkatkan kedisiplinan karyawannya, dengan harapan tujuan mereka akan tercapai. Disiplin kerja adalah kesadaran seseorang agar memiliki kesediaan dalam menjalankan dan mematuhi berbagai aturan yang diberlakukan dalam sebuah perusahaan, instansi, norma yang berlaku maupun dalam lingkup organisasi (Nugrohoseno & Hasibuan, 2022: 1701).

Disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan jika semakin baik kedisiplinan seorang karyawan maka semakin baik kinerjanya namun jika disiplin kerja dari seorang karyawan buruk maka kinerjanya akan menurun, sifat kedisiplinan yang baik maka akan menumbuhkan tanggung jawab dari berbagai tugas yang akan diemban (Yuszulfikar et al., 2022: 265).

Disiplin kerja diciptakan untuk mendorong para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai visi misi perusahaan. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik dalam sebuah perusahaan.

Penelitian yang dilakukan (Darmadi et al., 2021: 66) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Divisi Likuid Pada PT. Eagle Indo Pharma-Tangerang, hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Divisi Likuid pada PT.Eagle Indo Pharma-Tangerang. Selain itu, penelitian yang dilakukan (Muna & Isnowati, 2022: 1129) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan, hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan *review* dari beberapa penelitian di atas, telah menunjukkan adanya *gap* penelitian atau hasil penelitian yang tidak konsisten terkait hasil penelitian mengenai variabel kompensasi dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan. Atas hal tersebut, penulis memutuskan untuk meneliti variabel kompensasi dan budaya kerja terhadap disiplin kerja, dan ingin memverifikasi ulang pada lokasi, populasi, dan responden yang berbeda mengenai pengaruh variabel kompensasi dan budaya kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Pakuan Karya Mandiri.

PT. Pakuan Karya Mandiri secara rutin setiap tahun melakukan penilaian disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan melihat beberapa faktor absensi sebagai penilaian dengan

dengan indikator sakit, izin, alfa, cuti dan terlambat. Hal ini dilakukan agar dapat menimbulkan kesadaran akan motivasi karyawan dan evaluasi sebagai tindak lanjut dan bahan pertimbangan agar perusahaan bisa memperhatikan kinerja karyawan. Sebagai bahan pertimbangan dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3

Data Absensi Kehadiran Karyawan

PT. Pakuan Karya Mandiri

| No | Tahun | Jumlah Karyawan | Sakit | Izin | Alfa | Cuti | Terlambat |
|-----------|--------------|------------------------|--------------|-------------|-------------|-------------|------------------|
| 1 | 2018 | 124 | 8 | 3 | 2 | 2 | 6 |
| 2 | 2019 | 124 | 10 | 2 | 5 | 4 | 12 |
| 3 | 2020 | 124 | 12 | 5 | 3 | 4 | 15 |
| 4 | 2021 | 124 | 6 | 2 | 1 | 2 | 8 |
| 5 | 2022 | 124 | 8 | 3 | 1 | 2 | 4 |

Berdasarkan tabel 3 pada tahun 2020 tingkat keterlambatan karyawan cukup meningkat dibandingkan dengan tahun sebelumnya, dimana jumlah karyawan yang terlambat pada tahun 2020 mengalami penurunan kedisiplinan sebanyak 15 karyawan terlambat masuk dari jam kerja yang sudah ditentukan PT. Pakuan Karya Mandiri.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan menunjukkan bahwa data 3 tahun terakhir PT. Pakuan Karya Mandiri. Pada tahun 2020, mengeluarkan surat peringatan sebanyak 6 surat, pada tahun 2021, mengeluarkan surat peringatan sebanyak 10 surat, pada tahun 2022 mengeluarkan surat peringatan sebanyak 17 surat, dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4

Jumlah Surat Peringatan yang dikeluarkan

PT. Pakuan Karya Mandiri

| No | Tahun | Jumlah |
|-----------|--------------|---------------|
| 1 | 2020 | 6 |
| 2 | 2021 | 10 |
| 3 | 2022 | 17 |

Berdasarkan tabel 4 bahwa surat peringatan tersebut diturunkan karena karyawan tidak disiplin saat bekerja seperti datang terlambat tanpa memberi kabar ke koordinator bahkan manajer perusahaan. PT. Pakuan Karya Mandiri memberlakukan 2 shift kerja, shift 1 dimulai dari pukul 07.00 sampai dengan pukul 15.00 dan shift 2 dimulai dari pukul 14.00 sampai dengan pukul 22.00. Selain itu karyawan menggunakan atribut lain yang tidak sesuai dengan SOP yang berlaku pada perusahaan tersebut. PT. Pakuan Karya Mandiri memiliki beberapa bagian yang terdiri dari parkir 31 karyawan, cleaning service 70 karyawan, maintenance 4 karyawan dan bagian kantor 15 karyawan. Sistem kontrak di PT Pakuan Karya Mandiri training selama 3 bulan, setelah training selesai akan di kontrak selama 6 bulan, kemudian akan di kontrak selama 1 tahun. Setiap bagian di PT. Pakuan Karya Mandiri memiliki koordinator. Tugas dan tanggung jawab koordinator memiliki peran penting dalam keberhasilan operasional pekerjaan di lapangan sebuah perusahaan. Koordinator di sini bukan hanya sebagai pengawas karyawan di lapangan tetapi juga penghubung antara karyawan dan manajemen. .

Untuk mencapai tujuan perusahaan, diperlukan adanya hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan. Karyawan memberikan prestasi dan kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai atas

kedisiplinan kerja yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap kinerja karyawan ataupun prestasi karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas terkait PT. Pakuan Karya Mandiri, maka penulis melakukan penelitian dalam penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Pakuan Karya Mandiri”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian awal, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Terdapat karyawan yang datang terlambat dari jam kerja yang sudah ditetapkan perusahaan.
2. Terdapat ketidakhadiran karyawan tanpa keterangan yang menyebabkan menurunnya tingkat kedisiplinan kerja.
3. Rendahnya pemberian kompensasi seperti pemberian upah lembur dari PT. Pakuan Karya Mandiri terhadap karyawan.
4. Rendahnya penghargaan (*reward*) dari PT. Pakuan Karya Mandiri terhadap karyawan.
5. Adanya karyawan yang tidak mentaati peraturan perusahaan.
6. Adanya karyawan mangkir saat jam kerja yang mengakibatkan menurunnya kualitas pelayanan.

C. Batasan Masalah

Dengan tujuan untuk membatasi ruang lingkup penelitian, maka penulis merangkai batasan masalah permasalahan agar tidak meluas, lebih fokus dan tidak melenceng jauh dari

inti permasalahan yang dibahas yaitu tentang kompensasi dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja. Berikut adalah batasan masalah penelitian ini :

1. Tempat penelitian dilakukan di PT. Pakuan Karya Mandiri.
2. Responden yang meliputi : Karyawan PT. Pakuan Karya Mandiri.
3. Variabel yang diteliti adalah Kompensasi, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja.

a. Kompensasi

Pemilihan variabel kompensasi oleh penulis karena faktor rendahnya pemberian kompensasi seperti pemberian upah lembur dan penghargaan (*reward*) dari PT. Pakuan Karya Mandiri terhadap karyawan.

b. Budaya Organisasi

Pemilihan variabel budaya organisasi karena masih rendahnya faktor motivasi karyawan dalam perusahaan.

c. Disiplin Kerja

Pemilihan variabel disiplin kerja adalah karena faktor tingkat kedisiplinan yang masih rendah di PT. Pakuan Karya Mandiri dan faktor tingkat kehadiran yang belum mencapai 100%.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah maka dirumuskan permasalahan penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan PT. Pakuan Karya Mandiri?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan PT. Pakuan Karya Mandiri?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap disiplin kerja karyawan PT. Pakuan Karya Mandiri.

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin diperoleh peneliti dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan PT. Pakuan Karya Mandiri.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT. Pakuan Karya Mandiri.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap disiplin kerja karyawan PT. Pakuan Karya Mandiri.

F. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan keilmuan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia terutama pada masalah disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya, khususnya berkaitan dengan masalah disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti, menambah pengetahuan dan memperluas wawasan ilmu khususnya mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja, sebagai penerapan ilmu dan teori yang diperoleh selama dalam perkuliahan dan organisasi.
- b. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memeberikan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah yang bersangkutan dengan disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja.
- c. Bagi pembaca dan pihak umum lainnya, hasil penelitian ini dapat menjadi sumber informasi dan referensi untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia bagi pembacanya. Selain itu hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja.

G. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dan mengetahui alur penulisan proposal ini, maka akan diberikan gambaran mengenai isi proposal sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang, identifikasi masalah, Batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, sistematika penulisan

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan menjelaskan landasan teori yang digunakan untuk memecahkan masalah dalam penelitian, pengertian kompensasi, budaya organisasi, disiplin kerja, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini akan menjelaskan jenis penelitian, variabel dan pengukuran, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, instrumen penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dijelaskan tentang data atau fakta lapangan untuk selanjutnya dianalisis dengan teknik-teknik statistis sekaligus untuk menjawab secara pasti permasalahan yang dikemukakan pada bab-bab sebelumnya.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan dijabarkan tentang kesimpulan dari hasil pembahasan dan analisis data yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya serta saran-saran untuk menunjang penelitian berikutnya.