

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Sekolah

SMP Telkom Bandung berdiri pada tahun 1979 yang berlokasi di Jalan Radio Palasari Road, Sukapura, Dayeuhkolot, Bandung Regency, West Java no. 153. Sekolah yang berada dibawah naungan Yayasan Pendidikan Telkom, memiliki akreditasi A yang mengutamakan karakter dan pembelajaran berbasis digital. SMP Telkom Bandung memiliki pegawai dan guru sebanyak 59 orang, akan tetapi jumlah guru di SMP Telkom Bandung mempunyai sebanyak 46 orang. *(Sumber: Data Internal SMP Telkom Bandung, 2021).*

1.1.2 Logo Sekolah



Gambar 1.1 Logo SMP Telkom Bandung

Sumber : Data Internal SMP Telkom Bandung, 2021

1.1.3 Visi Misi Sekolah

Visi SMP Telkom Bandung

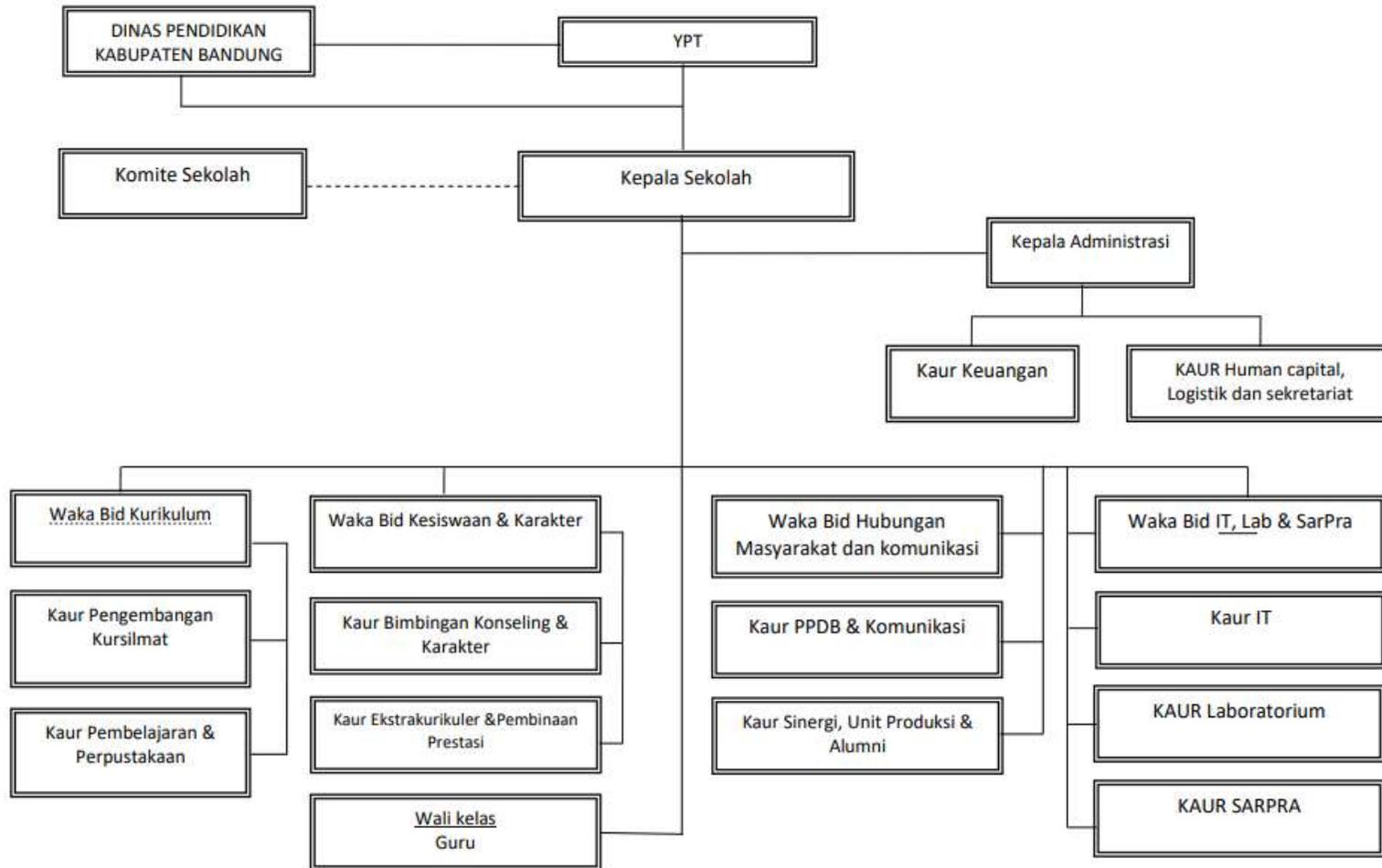
“Terwujudnya Insan Yang Religius, Berkarakter, Cerdas, Berbudaya Lingkungan dan Mampu Bersaing secara Global”

Misi SMP Telkom Bandung

1. Mewujudkan Perilaku Yang Sesuai dengan Keimanan
2. Mewujudkan Sikap Yang Berbudi Pekerti Luhur
3. Mewujudkan tercapainya peningkatan kegiatan belajar mengajar
4. Mengembangkan kkegiatan ekstrakurikuler secara efektif dan efesien
5. Meningkatkan profesionalisme pelayanan dibidang pendidikan

6. Mewujudkan fasilitas sekolah yang menunjang terhadap kualitas pendidikan
7. Mewujudkan lingkungan sekolah yang bersih, sehat dan asri

1.1.4 Struktur Organisasi



Gambar 1.2 Struktur Organisasi SMP Telkom Bandung

Sumber : Data Internal SMP Telkom Bandung, 2021

1.2 Latar Belakang Penelitian

Pentingnya sumber daya manusia dalam tujuan perusahaan agar perusahaan dapat dikembangkan menjadi lebih sukses. Sumber daya manusia merupakan elemen utama karena dianggap sebagai aset yang menggerakkan roda perusahaan. Menurut (Oktadilah & Syarifuddin, 2022), Sumber daya manusia adalah aset berharga didalam perusahaan, tanpa manusia maka sumber manusia tidak akan menghasilkan laba atau mempunyai nilai sendiri. Untuk itu demi menjadikan perusahaan tetap unggul maka perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja kualitas yang unggul dan berkompeten serta baik dalam mengelola semua aktivitas perusahaan.

Mempunyai sumber daya manusia yang baik dapat dilihat dari kinerja yang baik juga. Salah satu dari perwujudan keberhasilan perusahaan adalah sumber daya manusia yang menampilkan kinerja sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Menurut (Akbar, 2018) kinerja merupakan usaha yang dikeluarkan secara maksimal untuk menggapai sebuah prestasi kerja yang memuaskan, artinya suatu pekerja yang diselesaikan dalam jangka pendek dan memberikan hasil yang memuaskan maka akan berdampak positif terhadap pribadi dan lingkungan tempat kerjanya. Hal ini dikarenakan kinerja sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan atau instansi.

Kinerja yang baik dihasilkan dari sumber daya manusia dalam mendorong peningkatan kualitas dunia pendidikan salah satunya ialah guru. Menurut (Sari, 2018) menjelaskan bahwa profesional guru tidak dilihat secara langsung akan tetapi perlu melalui proses dalam memberikan pembelajaran. Merupakan salah satu sumber daya manusia yang berarti guru berperan dalam perencanaan, pelaku dan penentu pencapaian suatu tujuan pendidikan, dalam penunjang kegiatan diperlukan, memiliki budaya sekolah yang kondusif dan memiliki hubungan yang baik kepada kepala sekolah, tenaga administrasi, sesama guru dan muridnya. Menurut (Auliana *et al.*, 2021) Rendahnya kualitas guru disebabkan oleh perbedaan kualitas kinerja, kompetensi, dan kemampuan guru, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kualitas guru. Maka apabila memiliki guru yang

berkualitas baik, maka pendidikannya juga baik begitu pula dengan tindakan atau perilaku.

Menurut (Hidayat, 2020), pentingnya faktor peningkatan kinerja guru berperan untuk meningkatkan keberhasilan pendidikan maka perlu untuk mempertahankan dan berupaya untuk berkinerja tinggi. Pencapaian dalam mengerjakan tugas-tugas yang diwajibkan didasarkan dengan pengalaman, kecapan, kesungguhan serta kedisiplinan (Prayoga & Yuniati, 2019). Oleh karena itu guru memiliki peranan penting dalam memberikan ilmu, melaksanakan tugas yang diberikan seperti mengajar, mendidik, dan melatih kompetensi profesi dalam menghasilkan kinerja yang baik.

Pada penelitian ini peneliti melakukan penelitian di SMP Telkom Bandung. Berdasarkan beberapa wawancara kepada kepala sekolah dan waka bidang kurikulum pada tanggal 29 November 2021 sampai dengan 27 April 2022, mengatakan bahwa terdapat 46 guru di SMP Telkom Bandung. Penilaian kinerja SMP Telkom Bandung memiliki NKI atau nilai kinerja individu pada setiap tahun yang dibagi menjadi empat penilaian yaitu target waktu, target *output*, pencapaian dan nilai berdasarkan target dengan total nilai kinerja individu setiap guru.

Penilaian NKI memiliki nilai pengukuran ialah SKI atau sasaran kinerja individu dengan empat SKI yaitu *financial*, *customer*, *internal business process* serta *learning & growth*. Pada SKI *financial* terdapat program pendapatan sekolah, *cash collection* dan *operating ratio* (OR akumulatif). Selanjutnya pada SKI *customer* terdapat program kehadiran, tingkat kepuasan siswa terhadap KBM serta tingkat kepuasan guru dan tendik terhadap manajemen sekolah. Sedangkan pada SKI *internal business process* terdapat program menyusun program kerja, menyusun kebutuhan sumber daya kegiatan kesiswaan, mengevaluasi kegiatan kesiswaan, melaksanakan tugas dan kewajiban wali kelas serta masih banyak program lainnya. Serta SKI pada *learning & growth* terdapat program *training* dan *develoment* bidang kesiswaan. Untuk bisa mengetahui kinerja guru yang baik atau buruk, SMP Telkom Bandung memiliki sistem penilaian kinerja untuk

mengukur para guru. Berikut ini tabel kategori penilaian SMP Telkom Bandung yang memiliki range nilai di setiap kriteria;

Tabel 1.1 Kategori Penilaian SMP Telkom Bandung

Kategori	Range nilai	Kriteria
P1	> 110	Istimewa
P2	> 103 - 109	Baik Sekali
P3	96 - 103	Baik
P4	< 96	Kurang Baik

Sumber : Data Internal SMP Telkom Bandung, 2021

Berdasarkan tabel di atas yaitu data kriteria kinerja karyawan SMP Telkom Bandung, maka berikut ini adalah rekapitulasi penilaian kinerja individu yang didapatkan pada tahun 2018 sampai dengan tahun 2020 sebagai berikut:

Tabel 1.2 NKI SMP Telkom Bandung 2018-2020

Kategori	Tahun		
	2018	2019	2020
P1	0%	0%	0%
P2	33%	67%	33%
P3	67%	33%	67%
P4	0%	0%	0%
Jumlah	100%	100%	100%

Sumber : Data Internal SMP Telkom Bandung, 2021

Pada tabel 1.2 Nilai Kinerja Individu SMP Telkom Bandung, menunjukkan bahwa hasil NKI setiap guru di SMP Telkom Bandung mengalami penurunan. Pada tahun 2019, perolehan rekapitulasi NKI guru pada kategori P2 didapatkan sebesar 67% akan tetapi pada tahun 2020 hasil perolehan mengalami penurunan menjadi 33%. Sementara itu juga kepala sekolah sendiri menghendaki bahwa pencapaian P2 yang maksimal ialah di atas 85%, akan tetapi target yang diharapkan belum tercapai. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai kinerja setiap

guru masih belum maksimal dan belum memuaskan. Berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah tanggal 29 November 2021, menjelaskan bahwa kinerja guru ini dipengaruhi oleh beberapa faktor. Namun yang menarik untuk diteliti adalah lingkungan kerja dan budaya organisasi.

Salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja guru dapat dilihat dari lingkungan kerja. Hal ini dapat dibuktikan oleh penelitian terdahulu dari (Fitria *et al.*, 2019) mengatakan bahwa lingkungan kerja yang baik memicu semangat individu dalam bekerja yang dapat membuat keadaan menjadi senang dalam melakukan pekerjaan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Farmawati *et al.*, 2018) faktor yang mempengaruhi kinerja guru ialah kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru, kesejahteraan guru dan lingkungan kerja guru. Dan juga dari (Nurilla *et al.*, 2019) mengemukakan bahwa faktor lingkungan kerja yang kondusif dapat mendukung dan meningkatkan kinerja guru dalam memberikan pembelajaran. Maka berdasarkan dari penelitian mengatakan bahwa lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru.

Memiliki ruang lingkup atau kawasan yang dapat mengembangkan kompetensi dan pengetahuan dapat membantu pelaksanaan aktivitas kerja. Hal ini juga dibantu dengan penyediaan fasilitas dan peralatan yang memadai, kebersihan ruangan, pencahayaan, ketenangan dan komunikasi yang lancar di ada dilokasi tempat (Marphudok *et al.*, 2020). Menurut penelitian terdahulu dari (Marliya *et al.*, 2020) menjelaskan bahwa semakin nyaman lingkungan kerja yang ditempati maka kinerja guru akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya semakin buruk kenyamanan di lingkungan kerja maka akan semakin menurun kinerja guru. Oleh karena itu pentingnya menjaga lingkungan kerja tetap nyaman dan tentram agar aktivitas kerja dapat meningkat.

Menurut (Yusof *et al.*, 2021) Lingkungan kerja bagi guru didefinisikan sebagai kondisi lingkungan yang dimana guru wajib melaksanakan tugas suatu organisasi sekolah. Lingkungan kerja yang harmonis dapat membangun sekolah yang unggul. Didukung oleh penelitian (Siddiqi & Tangem, 2018)

mengemukakan bahwa lingkungan kerja akan terbentuk dan terarah apabila mencapai kinerja yang optimal. Dengan kualitas yang baik akan dapat meningkatkan kinerja.

Lingkungan kerja di sekolah sebuah tempat yang terdiri para guru, murid dalam menyampaikan dan memberikan ilmu yang bermanfaat. SMP Telkom Bandung memiliki akreditasi A yang mengutamakan karakter dan pembelajaran berbasis digital. Memiliki kawasan yang cukup luas dilengkapi dengan ketersediaan fasilitas-fasilitas yang memadai baik dalam akademik maupun non akademik. Berdasarkan hasil observasi lapangan yang dilakukan oleh penulis, ruang kerja guru SMP Telkom Bandung masih belum cukup baik bagi guru, maka ada beberapa temuan terkait dari lingkungan kerja guru SMP Telkom Bandung:



Gambar 1.3 Kondisi Ruang Guru SMP Telkom Bandung

Sumber : Data olahan penulis, 2021

Pada gambar 1.3 merupakan salah satu kondisi ruang guru dapat dilihat bahwa ruang kerja guru SMP Telkom Bandung belum menyediakan kenyamanan untuk ruang gerak yang cukup bagi gurunya. Dilihat dokumen-dokumen dimeja tidak tertata dengan rapi sehingga meja guru terlihat berantakan, meja guru juga saling bersampingan tidak adanya jarak atau batasan untuk setiap meja. Guru akan merasa kurang nyaman di ruangan yang terasa sempit, karena pergerakan menjadi terbatas. Selain itu dirasa kondisi penerangan masih kurang dibeberapa area ruang kerja guru tertentu.

Menurut (Manik & Syafrina, 2018) mengatakan bahwa kondisi ideal lingkungan kerja yang baik adalah dari organisasi harus menyediakan seperti tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, pewarnaan dalam ruangan, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu. Akan tetapi dilihat dari kondisi ruang guru SMP Telkom Bandung masih belum cukup baik dari kondisi ideal lingkungan kerja yang baik. Hal ini didukung oleh teori menurut (Sedarmayanti, 2017) mengatakan bahwa fasilitas kerja merupakan sesuatu yang membantu memudahkan dan melancarkan pelaksanaan fungsi.



Gambar 1.4 Kondisi Ruang Guru SMP Telkom Bandung

Sumber : Data olahan penulis, 2021

Berdasarkan gambar 1.4 dilihat bahwa tidak adanya suhu udara seperti pendingin ruangan atau *air conditioner* akan tetapi ruangan tersebut dilengkapi dengan jendela yang dapat menghantarkan udara masuk. Namun, apabila suhu udara panas atau dingin hal tersebut dapat menyebabkan ketidaknyamanan di ruangan. Guru membutuhkan suhu udara yang baik untuk dapat membuat tubuh rileks pada saat bekerja atau dapat fokus dalam menjalankan pekerjaannya, sebaliknya apabila berkurangnya suhu udara guru akan merasakan kantuk dan dapat menghambat pekerjaan. Maka hal tersebut tidak sesuai dengan teori (Permadi et al., 2018) mengatakan bahwa suhu udara yang sejuk akan menjaga tubuh tetap sehat serta meningkatkan sistem tubuh untuk menciptakan suasana yang nyaman di lingkungan kerja. Dalam lingkungan kerja non fisik pada guru

dengan adanya rasa saling mendukung antar sesama guru dan membiasakan bersaing secara sehat maka dapat memenuhi pencapaian kinerja sudah baik. Tidak hanya itu antar sesama guru dan atasan juga saling menghargai dan memberikan semangat pada pekerjaan yang telah diberikan.

Menurut (Hidayat *et al.*, 2020) budaya organisasi merupakan salah satu yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Budaya organisasi merupakan sebuah representasi nilai-nilai kolektif, keyakinan dan prinsip-prinsip anggota organisasi (Nikpour, 2017). Dengan memiliki budaya yang berpengaruh kuat terhadap kinerja individu pada gilirannya memberikan kontribusi terhadap kinerja universitas secara keseluruhan (Taye *et al.*, 2019).

Didukung oleh penelitian (Ahmad *et al.*, 2019) mengemukakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, karena adanya inovasi dan besarnya keterlibatan guru dalam mensosialisasi visi dan misi organisasi Sekolah di Masyarakat. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Maryati *et al.*, 2020) menyatakan bahwa keterlibatan guru dalam merumuskan visi dan misi sekolah, pemberian hadiah bagi guru yang unggul, kebiasaan, norma dan aturan yang berlaku di lingkungan sekolah, kebijakan dalam pembagian tugas, sehingga meningkatkan kinerja yang ditunjukkan guru agar lebih berorientasi pada kebutuhan.

Berdasarkan hasil wawancara dari waka bidang kurikulum di SMP Telkom Bandung mengenai budaya organisasi. Penerapan pembelajaran siswa saat ini melakukan pembelajaran melalui PJJ atau Pembelajaran Jarak Jauh dimana 50% siswa yang berada di rumah dan 50% siswa berada disekolah. Dengan adanya penerapan tersebut tentu akan berdampak pada kegiatan disekolah yang tidak terlaksanakan sesuai yang ditetapkan. Tidak hanya itu wawancara yang dilakukan dengan Kepala Sekolah, beliau menjelaskan bahwa SMP Telkom merupakan bagian dari Yayasan Pendidikan Telkom dan Yayasan menerapkan Implementasi AKHLAK pada semester tiga tahun 2021 disosialisasikan awal kepada sekolah dan baru di tahun 2022 diterapkan secara formal sekolah-sekolah milik Yayasan. Bahkan pada tahun 2022, Implementasi *Core value* AKHLAK ini menjadi salah

satu *key performance indicators* (KPI) dalam Kontrak Manajemen SMP Telkom Bandung dengan beberapa aktifitas diantaranya *Leader Talk Value*, Aktivasi *Core value* AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif). Berikut ini adalah gambar AKHLAK yang mengadopsi budaya organisasi dari Yayasan Pendidikan Telkom sebagai berikut;



Gambar 1.5 Budaya Organisasi SMP Telkom Bandung

Sumber : Data Internal SMP Telkom Bandung, 2021

Pada tahun 2021, sebelum menerapkan budaya *core value* AKHLAK, budaya di SMP Telkom mengadopsi budaya organisasi dari Yayasan Pendidikan Telkom yaitu *The YPT Way*. *The YPT Way* merupakan sebuah budaya yang diadopsi oleh PT. Telkom, hal ini dikarenakan budaya pada YPT diselaraskan dengan budaya PT. Telkom sama halnya dengan budaya organisasi sekolah diselaraskan dengan yayasan sebab memiliki satu kesatuan yang sama pada dasarnya. *The YPT Way* adalah budaya yang memiliki 8 nilai budaya organisasi, terdiri dari filosofi *Key Behavior:Practices To Be The Winner (Integrity, Harmony, Excellent)*, *Core Values:Principles To Be The Star (Solid, Speed, Smart)*, dan *Basic Belief Always The Best: Philosophy To Be The Best (Enthusiasm, Totality)*.

Selain menerapkan budaya *core value* AKHLAK pada SMP Telkom Bandung, sekolah juga memiliki tiga budaya yaitu 5S, Salam, Senyum, Sapa, Sopan dan Santun, selanjutnya ada ASA ialah Ada Sampah Ambil serta terdapat KIPAS ialah Kajian Ilmu Pengetahuan Agama Islam. SMP Telkom Bandung memiliki daftar kegiatan rutinitas setiap semester yang disebut sebagai *Calender*

Of Event SMP Telkom Bandung yang menjadi bagian dari implementasi AKHLAK ini. Dapat dilihat berbagai macam kegiatan yang akan dilaksanakan, sebagai berikut;

Tabel 1.3 Calender Of Event SMP Telkom Bandung 2022

No.	Tanggal	Kegiatan
1.	Januari 2022	KIPAS Telkom <i>School</i> Kelas 9
2.	Februari 2022	Latihan Dasar Kepemimpinan Siswa (LDKS)
3.	Maret	Psikotes Minat dan Bakat
4.	April 2022	Pesantren Ramadan (Sanlat)
5.	Mei 2022	Upacara Hari Pendidikan Nasional
6.	Juni 2022	Prakiraan PAT
7.	Juli 2021	Penyuluhan wawasan kebangsaan dan ketahanan Nasional dari Koramil;
8.	Agustus 2021	Memperingati HUT Pramuka
9.	September 2021	Pelaksanaan Asesmen Nasional
10.	Oktober 2021	Memperingati Sumpah Pemuda dan Bulan Bahasa
11.	November 2021	Memperingati HUT PGRI
12.	Desember 2021	<i>Class meeting</i> (Perlombaan Antar Kelas) Semester Ganjil

Sumber : Data Internal SMP Telkom Bandung, 2021

Pada tabel 1.5 diatas merupakan kegiatan rutin yang dilakukan pada SMP Telkom Bandung, kegiatan tersebut tentunya telah menjadi budaya dan rutinitas yang diadakan setiap tahunnya. Dengan terlaksanakan kegiatan siswa, tentu juga selaras dengan kegiatan pelatihan dan pengembangan untuk para guru di SMP Telkom Bandung. Berbagai pelatihan yang diadakan seperti mengadakan pelatihan *workshop* kurikulum yang berisi tentang penelitian tindakan prostitusi guru-guru, pelatihan pembuatan video pembelajaran, pelatihan LMS dan masih banyak lagi.

Menurut (Widuri *et al.*, 2020) menjelaskan bahwa budaya organisasi sekolah sebagai suatu rangkaian aturan, norma, dan nilai yang dipahami, disepakati, dan dilakukan semua anggota sekolah, baik guru, kepala sekolah, karyawan, siswa, bahkan hingga orangtua siswa dapat dilihat melalui tindakan dan pola pikir mereka. Maka berjalannya budaya organisasi yang baik akan memberikan yang baik pula bagi organisasi sekolah.

Berdasarkan fenomena-fenomena diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai lingkungan kerja dan budaya organisasi pada pengaruh kinerja guru di SMP Telkom Bandung dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Telkom Bandung”**.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan pembahasan pada latar belakang penelitian diketahui bahwa nilai kinerja setiap guru SMP Telkom Bandung belum mencapai nilai yang maksimal dan belum memuaskan. Berdasarkan beberapa literatur terdahulu kinerja ini dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan budaya organisasi guru SMP Telkom Bandung. Dilihat dari hasil observasi lapangan, yaitu tata letak ruang yang belum efisien sehingga meja guru tidak memiliki ruang gerak yang luas sehingga dapat mengurangi ruang gerak guru. Selain itu juga kondisi penerangan masih kurang di beberapa area ruang kerja guru dan tidak adanya sirkulasi udara seperti pendingin ruangan sehingga guru dapat merasakan suhu udara panas atau dingin yang tidak menentu. Selanjutnya, mengenai budaya organisasi dilihat dari data yang diperoleh, kegiatan budaya organisasi telah menjadi budaya dan rutinitas yang diadakan setiap tahunnya. Pada tahun 2021, *core value* AKHLAK mulai diterapkan di lingkup lembaga pendidikan Yayasan Pendidikan Telkom yang berintegrasi dengan budaya yang ada sebelum ini yaitu *The YPT way*.

Berdasarkan hasil fenomena-fenomena yang dipaparkan, maka perlu adanya penelitian lebih dalam agar dapat diketahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru SMP Telkom Bandung secara parsial dan simultan.

1.4 Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimana lingkungan kerja pada SMP Telkom Bandung?
2. Bagaimana budaya organisasi pada SMP Telkom Bandung?
3. Bagaimana kinerja guru pada SMP Telkom Bandung?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru pada SMP Telkom Bandung?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja pada SMP Telkom Bandung.
2. Untuk mengetahui budaya organisasi pada SMP Telkom Bandung.
3. Untuk mengetahui kinerja guru pada SMP Telkom Bandung.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru pada SMP Telkom Bandung.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini dapat memberi manfaat teoritis maupun praktis yaitu :

1. Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan memberikan pengetahuan dalam bidang teori-teori manajemen sumber daya manusia strategis.

2. Aspek Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan umpan baik bagi SMP Telkom Bandung terhadap lingkungan kerja, budaya organisasi dan kinerja guru di SMP Telkom Bandung.

1.7 Ruang Lingkup Penelitian

1.7.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian bertempat di Jalan Radio Palasari Road, Sukapura, Dayeuhkolot, Bandung Regency, West Java no. 153.

1.8 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

BAB I PENDAHULUAN : Berisikan tentang informasi dengan gambaran umum objek penelitian, latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan kegunaan penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA : Berisikan tentang informasi deskripsi teoritis variabel-variabel yang diteliti dan kerangka teoritis yang digunakan serta literatur-literatur yang berkaitan dengan penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis, serta yang mendukung permasalahan.

BAB III METODE PENELITIAN : Berisikan tentang jenis penelitian yang digunakan, variabel-variabel, tahapan penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, teknik sampling, analisis data, dan pengujian hipotesis

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN : Berisikan tentang pembahasan mengenai analisis dan pengolahan data yang telah dilakukan, pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN : Berisikan tentang kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan saran yang dapat berguna bagi penelitian selanjutnya.