

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen penggerak di dalam organisasi yang mampu menggerakkan sumber daya lainnya yang terdapat di organisasi. Sehingga sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi harus dikelola secara profesional agar tercapai keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan serta kapabilitas yang dimiliki organisasi. Organisasi dituntut untuk mengembangkan Sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia yang baik dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi. Peran manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga mengarah pada bagaimana mengembangkan potensi sumber daya manusia, sehingga melahirkan kreativitas dan inovasi.

Sumber daya manusia yang baik dilihat dari kinerja seorang pegawai yang memiliki kemampuan dan keterampilan dalam menyelesaikan tugasnya. Kinerja adalah tingkat pencapaian tugas yang membentuk pekerjaan dari seorang pegawai. Dalam pencapaian kinerja tugas, kinerja karyawan tidak hanya dalam bentuk kuantitas tetapi juga dalam bentuk kualitas (Simamora,2006). Sedangkan menurut Rivai (2008) Kinerja yaitu kemauan individu atau kelompok untuk menjalankan suatu aktivitas dan memperbaikinya dengan hasil yang diharapkan sesuai dengan tanggung jawabnya.

Banyak orang percaya bahwa *employee engagement* perlu mendapat perhatian serius oleh organisasi atau perusahaan, karena dengan pendekatan *employee engagement* dapat mendorong seorang pegawai untuk dapat mengeluarkan kemampuan terbaiknya sehingga dapat memberikan kontribusi terbaik pada organisasi. *Employee engagement* merupakan komitmen emosional karyawan terhadap organisasi dan tujuannya. Komitmen emosional ini berarti bahwa karyawan sangat peduli dengan pekerjaan mereka dan perusahaannya. Mereka tidak hanya bekerja untuk mendapatkan gaji atau promosi, tetapi juga bekerja atas nama tujuan organisasi (Kruse 2012). Kinerja yang dimiliki suatu organisasi akan dikatakan berkualitas jika sumber daya manusia yang melakukan pekerjaan tersebut memiliki keterikatan (*engagement*) yang tinggi baik secara fisik, kognitif, maupun emosional terhadap pekerjaan dan organisasinya. Pegawai yang mempunyai keterikatan tinggi terhadap pekerjaan dan organisasinya akan datang bekerja secara teratur, punya rasa memiliki terhadap organisasinya, memiliki motivasi dan kinerja individu yang tinggi (Nurjanah, dkk, 2016).

Menurut Ardanti & Rahardja (2017) keterikatan karyawan (*employee engagement*) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, disimpulkan bahwa semakin baik *employee engagement* maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Jika karyawan mempunyai keterikatan hubungan yang baik, maka mereka akan memahami tujuan perusahaan dan bagaimana mereka berkontribusi sehingga karyawan

dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Indikator lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah kompensasi. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, pegawai berhak untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kemampuan dan tugas – tugas yang telah dikerjakannya. Biasanya organisasi memberikan berbagai kompensasi kepada pegawainya berdasarkan pekerjaan yang telah mereka jalankan. Sifatnya tidak hanya materi, tetapi bisa juga berupa tunjangan. Pemberian kompensasi yang adil tidak hanya berdampak positif bagi karyawan tetapi juga bagi organisasi. Semakin banyak karyawan yang mendapatkan kompensasi tinggi berarti semakin banyak pula karyawan yang berprestasi, karena kompensasi sangat bergantung pada tinggi / rendahnya produktivitas karyawan yang bersangkutan. Oleh karena itu, kompensasi yang tinggi dapat dijadikan dasar untuk penggunaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan efisien, karena akan mengurangi biaya pekerjaan yang tidak diperlukan. Oleh karena itu, kompensasi memegang peranan yang sangat penting dalam kelancaran roda suatu organisasi atau perusahaan. Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran bagi pekerja yang berkontribusi untuk mencapai tujuan melalui apa yang disebut bekerja. (Nawawi, 2009). Menurut Hasibuan (2009). Kompensasi adalah pendapatan yang diterima karyawan untuk jasa yang diberikan kepada perusahaan, dan semua pendapatan dalam bentuk barang langsung atau tidak langsung. Kompensasi dapat dirancang dengan tepat untuk mencapai kesuksesan

bersama, sehingga karyawan puas dengan pekerjaannya dan termotivasi untuk mencapai tujuan manajemen bersama. (Susi dkk, 2014)

Menurut Setiawan & Mujiati (2016) Kompensasi berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tepat pemberian kompensasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan mendorong keberadaan karyawan dalam bentuk *reward* yang membuat karyawan merasa dihargai dan berdampak pada peningkatan kinerja.

Selain itu ada juga stres kerja yang dapat berpengaruh ke kinerja pegawai. stres kerja adalah sebuah fenomena yang banyak dialami oleh pegawai yang berada di sebuah organisasi atau perusahaan. Hal ini menjadi masalah utama di dalam sebuah organisasi, karena hal tersebut dapat menurunkan produktivitas seorang pegawai sehingga dapat berdampak pada kinerja organisasi. Stres memiliki arti yang berbeda bagi setiap orang. Kemampuan setiap orang bervariasi dalam mengatasi jumlah, intensitas, jenis dan durasi stres. Lebih mudah bagi orang untuk berbicara tentang ketegangan daripada tentang stres. Stres adalah sesuatu yang berhubungan dengan interaksi antara individu dengan lingkungan, yaitu interaksi antara stimuli dan respons. Oleh karena itu, stres merupakan akibat dari setiap tindakan dan kondisi lingkungan yang dapat menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang (Sunyoto, 2013). Menurut Robbins (2001:563) stres juga dapat diartikan sebagai kondisi yang menekan keadaan psikis seseorang dalam proses memperoleh suatu kesempatan, serta terdapat batasan atau hambatan dalam proses memperoleh kesempatan tersebut.

**Indonesia Banking School**

Menurut Iswari & Pradhanawati (2018) stres kerja pada PT Phapros Tbk Kota Semarang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai perempuan, Pegawai wanita memiliki sedikit stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai jarang menghadapi pekerjaan berat, tekanan atau desakan waktu, kualitas pengawasan yang buruk, suasana politik yang tidak nyaman, umpan balik kinerja yang tidak memadai, wewenang yang tidak mencukupi, peran yang tidak jelas, frustrasi, perbedaan nilai, masalah keuangan, masalah yang terkait keluarga, dan perubahan tempat tinggal.

Seperti halnya di organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia yang berkualitas juga dibutuhkan keberadaannya dalam instansi pemerintah seperti di Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral. Hal ini karena kinerja pegawai berkaitan erat dengan penyediaan layanan publik. Sehingga pegawai selalu dituntut untuk memiliki standar kualifikasi yang tinggi, karena hal tersebut berpengaruh ke kredibilitas lembaga pemerintah. Jika kinerja pegawai rendah maka lembaga pemerintah tersebut akan memiliki reputasi buruk di mata masyarakat. Instansi Pemerintah seperti Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral dituntut untuk bekerja secara maksimal. Instansi Pemerintah harus mampu dalam menjalankan tugasnya, seperti memberikan pelayanan dan kontribusi bagi bangsa dan negara. Maka dari itu instansi pemerintah harus memiliki sumber daya manusia atau yang biasa disebut Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berkualitas dan handal untuk menunjang tugas dan kewajiban Kementerian.

Pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Kinerja pegawai diukur berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). SKP adalah rencana kinerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS yang harus dicapai setiap tahun. Terdapat 2 jenis Kinerja dalam SKP yakni Kinerja utama dan Kinerja tambahan. Kinerja utama bersumber pada Perjanjian Kinerja dengan mencermati Rencana Strategis, Rencana Kerja Tahunan serta direktif dan harus mencerminkan mutu serta tingkatan kendali sebagai berikut:

- a) *Outcome*, ialah hasil/ manfaat/ akibat yang diharapkan dalam jangka pendek, menengah ataupun panjang.
- b) *Output* dengan tingkatan kendali rendah, ialah hasil/ keluaran dalam wujud produk ataupun layanan yang pencapaiannya dipengaruhi secara dominan oleh selain pemilik rencana Kinerja; dan/atau
- c) *Output* dengan tingkat pengendalian sedang, yaitu hasil/keluaran berupa produk atau layanan yang pencapaiannya sama-sama dipengaruhi oleh pemilik rencana kinerja dan di luar pemilik rencana kinerja.

Sedangkan kinerja tambahan adalah kinerja yang mendorong pegawai untuk berkontribusi terhadap terwujudnya tujuan kinerja unit kerja/organisasi di luar tanggung jawab utama pekerjaan, namun tetap sesuai dengan kompetensi/kapasitas pegawai yang bersangkutan. Kinerja tambahan dapat berupa:

- a) *Development commitment* merupakan komitmen dalam meningkatkan pengetahuan/ kompetensi/ keterampilan bagi pegawai yang bersangkutan maupun orang lain. Contoh: mengikuti seminar, mengajar/ melatih pada pendidikan dan pelatihan, mengikuti pendidikan dan pelatihan dll
- b) *Community involvement* adalah berpartisipasi dalam kegiatan sosial di dalam dan di luar instansi. *Community involvement* bertujuan agar setiap karyawan dapat berpartisipasi aktif dalam memberikan dampak positif (*value added*) terhadap lingkungan. Contoh: keikutsertaan dalam satuan tugas pengendalian Covid-19 dll

Di dalam Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral, SKP masih dilakukan penilaian yang bersifat normatif dan belum adanya suatu sistem yang dapat mengukur SKP itu sendiri. Hal ini dikarenakan SKP itu sendiri merupakan suatu sistem penilaian yang bersifat baru sehingga di Kementerian ESDM penilaian SKP masih diukur berdasarkan target kerja yang telah dibentuk dan akan dievaluasi setidaknya 1 kali setiap semester.

Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 mengenai Aparatur Sipil Negara mengamanatkan bahwa dalam mencapai tujuan nasional sebagaimana tercantum dalam alinea ke-4 Pembukaan UUD 1945, diperlukan adanya Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional, bebas dari campur tangan politik, bersih dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme, serta dapat menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Amanat Undang-Undang Nomor 5

Tahun 2014 menunjukkan bahwa pegawai Aparatur Sipil Negara (PNS), memiliki kedudukan dan peranan yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan bangsa karena pegawai negeri sipil melaksanakan tugas sebagai pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu.

Pada penelitian ini, peneliti memfokuskan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berada di Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral. Kementerian adalah lembaga Pemerintah Indonesia yang bertanggung jawab membidangi urusan tertentu dalam pemerintahan. Kementerian berkedudukan di Jakarta, ibu kota negara dan berada di bawah dan bertanggung jawab kepada presiden. Dan dari sekian banyak Kementerian yang terdapat di Indonesia, penulis akan menjadikan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral sebagai objek penelitian. Khususnya di bagian Sekretariat Jenderal. Sesuai dengan Peraturan Presiden nomor 68 tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian ESDM jo Peraturan Presiden Nomor 105 tahun 2016, Kementerian ESDM mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang energi dan sumber daya mineral untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara. Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral menjalankan sejumlah fungsi, salah satunya adalah perumusan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan di bidang energi, dan sumber daya mineral. Sedangkan Sekretariat Jenderal Kementerian ESDM mempunyai tugas menyelenggarakan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada

seluruh unsur organisasi di lingkungan Kementerian ESDM. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Sekretariat Jenderal terdiri atas:

1. Biro Perencanaan
2. Biro Sumber Daya Manusia
3. Biro Organisasi dan Tata Laksana
4. Biro Keuangan
5. Biro Hukum
6. Biro Umum
7. Biro Komunikasi, Layanan Informasi Publik, dan Kerja Sama
8. Pusat Pengelolaan Barang Milik Negara
9. Pusat Data dan Teknologi Informasi

(Sumber: [www.esdm.go.id](http://www.esdm.go.id) diakses Maret 2021)

Salah satu masalah yang terkadang muncul dalam pengelolaan sumber daya manusia didalam suatu organisasi adalah adanya perbedaan generasi. Menurut Bolton et al. (2013) perbedaan yang dimiliki generasi berpengaruh pada pengelolaan sumber daya manusia dalam satu perusahaan atau organisasi. Ini artinya sesuatu yang penting untuk generasi X, mungkin kurang penting untuk generasi Y, dan sebaliknya (Adriansyah & Wiranto, 2018). Menurut De Meuse et al. (2010), terdapat empat generasi angkatan kerja yang berada dalam organisasi, yakni: (1) *matures*, lahir antara tahun

1920 hingga 1939, (2) *Boomers*, lahir tahun 1940 hingga 1959, (3) *Xers*, lahir tahun 1960 hingga 1979, dan (4) Generasi Y atau *mellenials* yang lahir tahun 1980 hingga akhir tahun 2000. Dengan adanya generasi Y yang semakin banyak berada di angkatan kerja akan memberikan tantangan tersendiri bagi organisasi. Hal tersebut dipengaruhi oleh karakternya yang berbeda dengan generasi lain dalam hal nilai dan sikap yang berhubungan dengan pekerjaan. Karena generasi ini lahir di era perkembangan teknologi informasi dan dunia pendidikan.

Menurut penelitian dari Kratz (2013) adanya potensi yang menunjukkan proporsi generasi Y akan semakin meningkat di masa depan. Pada tahun 2014 generasi Y memiliki proporsi 36% di dunia kerja dan pada tahun 2020 kemungkinan 46% generasi Y akan mendominasi dunia kerja. Ditambah lagi Indonesia akan mengalami bonus demografi yang akan berdampak terhadap angkatan kerja. Bonus demografi adalah jumlah penduduk usia produktif (15-64 tahun) lebih banyak dibandingkan penduduk usia tidak produktif (di bawah 15 tahun dan di atas 64 tahun) (Bappenas,2017). Dan generasi Y adalah angkatan kerja dengan bonus demografis tertinggi. Generasi Y akan menjadi penerus dan penentu arah masa depan Indonesia. Tentu saja, Generasi Y akan menjadi pemain utama di sektor-sektor penting seperti sektor perekonomian dan pemerintahan. Di sektor pemerintahan, banyak generasi Y terlibat menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN), termasuk di Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral. Dari data internal yang peneliti ambil, ASN dengan kelahiran tahun 1980 – 2000 atau saat ini

setidaknya berusia 21 – 41 tahun berjumlah sekitar 200 pegawai dari sekitar 600 pegawai yang berada di Sekretariat Jenderal Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral

Fenomena yang terjadi pada Aparatur Sipil Negara (ASN) generasi Y di Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral yang berkaitan dengan *employee engagement*, kompensasi dan stres kerja sangat menarik untuk dibahas. Hal ini karena adanya permasalahan yang timbul dari variabel – variabel tersebut yang berdampak kepada kinerja pegawai. Hasil ini didapatkan dari wawancara yang dilakukan kepada salah satu pegawai yang berada di tempat penelitian yang terkait. Fenomena yang terjadi di Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral yang berkaitan dengan *employee engagement* adalah masih adanya pegawai yang belum mencapai target yang telah ditetapkan karena tidak adanya semangat pegawai tersebut dalam bekerja selain itu adanya pegawai yang tidak memiliki inisiatif dalam bekerja. Hal ini bertolak belakang dengan *employee engagement*, karena *employee engagement* merupakan keterlibatan karyawan secara emosional, motivasi kognitif, dan pemahaman tentang visi perusahaan serta peran spesifik dalam mewujudkan visi perusahaan (McShane, 2010). Pada tahun 2015, Prasetya Mulya Executive Learning Institute juga melakukan penelitian yang mendukung hal tersebut. Pihaknya melakukan penelitian terhadap karyawan beberapa perusahaan terkemuka di Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan tingkat *employee engagement* berdasarkan generasi yang berbeda, di antaranya generasi X yang memiliki tingkat

**Indonesia Banking School**

*engaged* sebesar 47%, dan *non engaged* 53%, dan tingkat *engaged* generasi Y sebesar 28%, tingkat *non engaged* 71% dan *actively disengaged* sebesar 1% (Laterna, 2015). Dari penelitian tersebut dapat dilihat bahwa generasi Y memiliki tingkat *engaged* yang lebih kecil dibandingkan generasi X. Sedangkan untuk fenomena variabel kompensasi yang ada di Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral yaitu adanya kompensasi tidak sebanding dengan pekerjaan yang telah dilakukan. Kinerja pegawai yang baik sudah seharusnya mendapat kompensasi dan penghargaan yang layak dari kementerian. Namun ada kalanya hal tersebut dianggap kurang adil dan tidak sesuai dengan apa yang telah dikerjakan. Dan yang terakhir adalah stres kerja. Stres kerja merupakan suatu hal yang banyak dialami oleh seorang pegawai, tak terkecuali Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral. Terkadang adanya tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat menimbulkan tekanan terhadap pegawai itu sendiri sehingga dapat memicu stres. Selain itu adanya kesalahan dalam melakukan pekerjaan yang dapat berakibat fatal dapat menimbulkan stres kerja dan juga adanya masalah diluar pekerjaan yang dapat berpengaruh ke kinerja pegawai tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk meneliti pengaruh *employee engagement*, kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara generasi Y di Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral.

## **1.2. Ruang Lingkup Masalah**

Pada penelitian ini yang berjudul “Pengaruh *employee engagement*, Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Generasi

**Indonesia Banking School**

Y pada Sekretariat Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral” Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Widyastuti & Rahardja (2018) yang berjudul “Analisis pengaruh stres kerja, kompensasi dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai (Studi pada Pegawai PDAM Tirta Moedal Kota Semarang)”.

### 1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka diidentifikasi masalah sebagai berikut ini:

1. Apakah *employee engagement* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja aparatur sipil negara generasi Y di Sekretariat Jenderal Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral?
2. Apakah kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja aparatur sipil negara generasi Y di Sekretariat Jenderal Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral?
3. Apakah stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja aparatur sipil negara generasi Y di Sekretariat Jenderal Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral?

### 1.4. Pembatasan Masalah

Agar didalam penulisan penelitian ini lebih fokus dan tidak meluas keluar dari inti materi yang akan dibahas maka penulis akan membatasi fokus pembahasan yang sesuai dengan apa yang menjadi pokok penulisan penelitian ini. Maka, penelitian ini dibatasi pada pengaruh *employee engagement*, kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara

**Indonesia Banking School**

generasi Y pada Sekretariat Jenderal Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral. Kuesioner ini ditujukan kepada seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berkelahiran tahun 1980 - 2000 dan telah bekerja lebih dari satu tahun pada Sekretariat Jenderal Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral.

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis kebenaran atas variabel variabel berikut ini:

1. Mengetahui dan menganalisis apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara generasi Y pada Sekretariat Jenderal Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral.
2. Mengetahui dan menganalisis apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara generasi Y pada Sekretariat Jenderal Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral.
3. Mengetahui dan menganalisis apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara generasi Y pada Sekretariat Jenderal Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral.

### **1.6. Manfaat Penelitian**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat dan berguna bagi semua pihak baik secara akademis maupun praktis.

1. Manfaat secara akademis:

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta diharapkan dapat menambah gagasan, wawasan pengertian, pengetahuan dan pemahaman mengenai materi pengaruh *employee engagement*, kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara generasi Y pada Sekretariat Jenderal Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral.

## 2. Manfaat secara praktis:

Penelitian ini diharapkan dapat mengidentifikasi hubungan variabel *employee engagement*, kompensasi dan stres kerja serta membuktikan pengaruhnya terhadap kinerja aparatur sipil negara generasi Y yang berada di Sekretariat Jenderal Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral, serta dengan adanya penelitian ini mampu berkontribusi terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dengan memberikan gagasan dan wawasan pengetahuan mengenai hal tersebut. Dan juga dapat berkontribusi bagi Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral khususnya Sekretariat Jenderal agar dapat menentukan strategi dan aturan yang sesuai untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat juga meningkatkan kinerja Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral secara keseluruhan menjadi lebih baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan.

### 1.7. Sistematika Penulisan

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Berisi tentang latar belakang, ruang lingkup masalah, rumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan

## **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini menjelaskan teori yang berupa tinjauan pustaka yang mendeskripsikan pengertian dan definisi tentang variabel penelitian dan kerangka pemikiran teoritik.

## **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan tentang objek penelitian, desain, jenis penelitian, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

## **BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menjelaskan bagaimana hasil penelitian yang dilakukan dan pembahasan dari hasil penelitian.

## **BAB V PENUTUP**

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil analisis data yang telah dilakukan di bab sebelumnya. Bab ini juga memuat saran yang berkaitan dengan analisa berdasarkan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN