BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat

DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN
PROVINSI JAWA BARAT

Gambar 1.1 Logo Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat

Sumber: http://dkp.jabarprov.go.id/ diakses pada tanggal 8 Januari 2020

Dinas Kelautan dan Perikanan sebagai salah satu institusi yang berada di bawah naungan Pemerintah Tingkat I Provinsi Jawa Barat memiliki tupoksi utama melayani, mengayomi, dan senantiasa mencoba melakukan pembenahan dari waktu-kewaktu sebagai bentuk apresiasi terhadap pentingnya kepuasan masyarakat terhadap kinerja institusi. Guna meminimalisir ekslusifitas serta jarak dalam dinamika komunikasi maka dilakukan berbagai langkah guna menjembatani hubungan baik secara internal kedalam maupun eksternal. Walaupun hal ini dirasakan masih belum optimal namun proses pergerakan menuju perubahan terus berjalan.

Secara garis besar pembangunan di Jawa Barat mengalami peningkatan hal ini dapat dicapai melalui kerja keras seluruh elemen, baik instrumen pemerintahan dan masyarakat yang terus berperan aktif melalui program-program peningkatan kesejahteraan, hal ini terbukti dengan meningkatnya daya beli masyarakat terhadap produk perikanan, perluasan lapangan kerja terutama di sektor perikanan serta perbaikan infrastruktur dan kebijakan yang selaras antara pemerintah pusat dan

daerah, melalui pemberian dana bantuan serta program pelatihan kerja dan kebijakan lainnya.

Walaupun demikian tidak dipungkiri masih banyak kendala yang dihadapi guna meningkatkan kesejahteraan diantaranya masih rendahnya sumber daya manusia terutama di sektor perikanan, kurangnya akses permodalan khususnya bagi para pembudidya ikan terhadap sumber-sumber finansial, bahkan dibeberapa wilayah terjadi degradasi potensi alam yang diakibatkan karena kerusakan lingkungan, hal ini dapat dijadikan sebagai cambuk bagi pengembangan usaha sektor perikanan kedepan.

Bagaimanapun juga pembangunan sebaiknya dilakukan secara terus menerus guna meningkatkan mutu dan kualitas sumber daya, baik sumber daya manusia maupun sumber daya alam melalui pemanfaatan secara efisien, dan produktif dengan tetap menjaga kelestariannya.

Sumber daya yang dianggap potensial dan belum dimanfaatkan secara optimal terus dikembangkan, serta sektor-sektor yang dianggap mampu mendokrak produktifitas harus melakukan pembenahan terutama dalam menghadapi persaingan ekonomi ASEAN dan globalisasi modern. Sektor perikanan telah terbukti resisten terhadap perubahan, ekonomi kerakyatan yang tangguh diharapkan mampu meningkatkan pertumbuhan ditengah resesi dan krisis multidimensi dimasa yang lalu.

Secara geografis Jawa Barat memiliki letak strategis dan melalui perhitungan matematis memiliki potensi dan nilai historis penting dalam pergerakan arah pembangunan nasional.

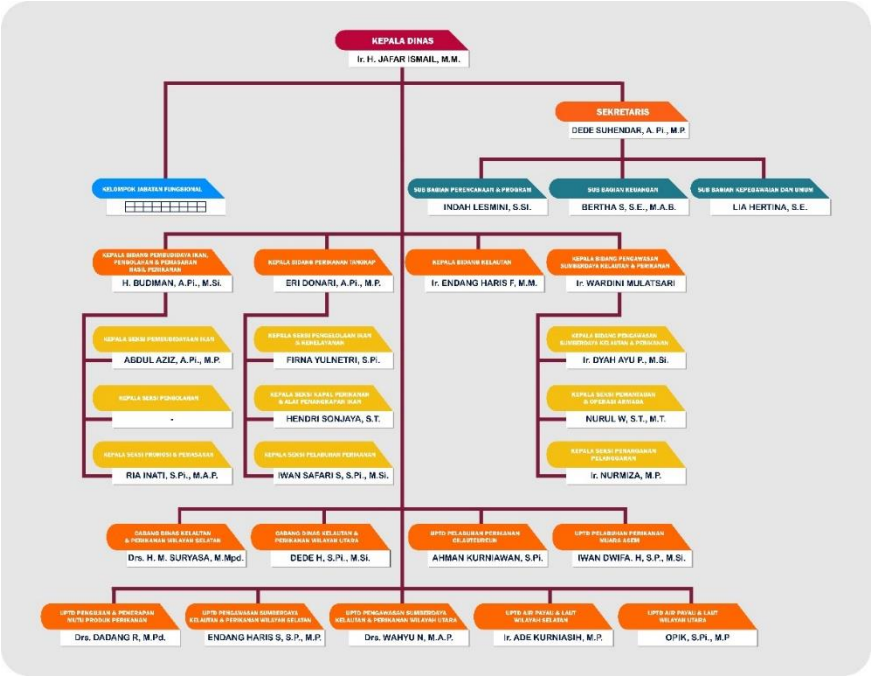
1.1.2 Visi Misi Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat

Visi : Terwujudnya Jawa Barat Juara Lahir Batin Dengan Inovasi dan Kolaborasi (nilai religius, nilai bahagia, nilai adil, nilai kolaboratif dan nilai inovatif)

Misi:

1. Membentuk manusia Pancasila yang bertakwa melalui peningkatan peran masjid dan tempat ibadah sebagai pusat peradaban.
2. Melahirkan manusia yang berbudaya, berkualitas, bahagia, dan produktif melalui peningkatan pelayanan publik yang inovatif.
3. Mempercepat pertumbuhan dan pemerataan pembangunan berbasis lingkungan dan tata ruang yang berkelanjutan melalui peningkatan konektivitas wilayah dan penataan daerah.
4. Meningkatkan produktivitas dan daya saing ekonomi umat yang sejahtera dan adil melalui pemanfaatan teknologi digital dan kolaborasi dengan pusat-pusat inovasi serta pelaku pembangunan.
5. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang inovatif dan kepemimpinan yang kolaboratif antara Pemerintah Pusat, Provinsi dan Kabupaten/Kota.

1.1.3 Struktur Organisasi



Gambar 1.2 Struktur Organisasi Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat

Sumber: http://dkp.jabarprov.go.id/struktur-organisasi/ diakses pada tanggal 4 Januari 2020

1.2 Latar Belakang Penelitian

Semua organisasi tentu menginginkan keberhasilan atau kesuksesan. Baik itu organisasi yang mengacu pada profit maupun organisasi non profit. Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya bergantung dari baiknya kondisi keuangan organisasi, namun faktor non material juga dapat menjadi indikator keberhasilan suatu organisasi. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di instansi tersebut (Triastuti, 2018). Salah satunya adalah pegawai yang merasa nyaman dan kerasan dalam organisasi yang ditempatinya. Atas hal tersebut maka perusahaan dituntut untuk menangani sumber daya manusianya dengan baik dan benar agar kinerja pegawai sesuai dengan harapan perusahaan untuk mewujudkan tujuannya (Imam et al., 2016).

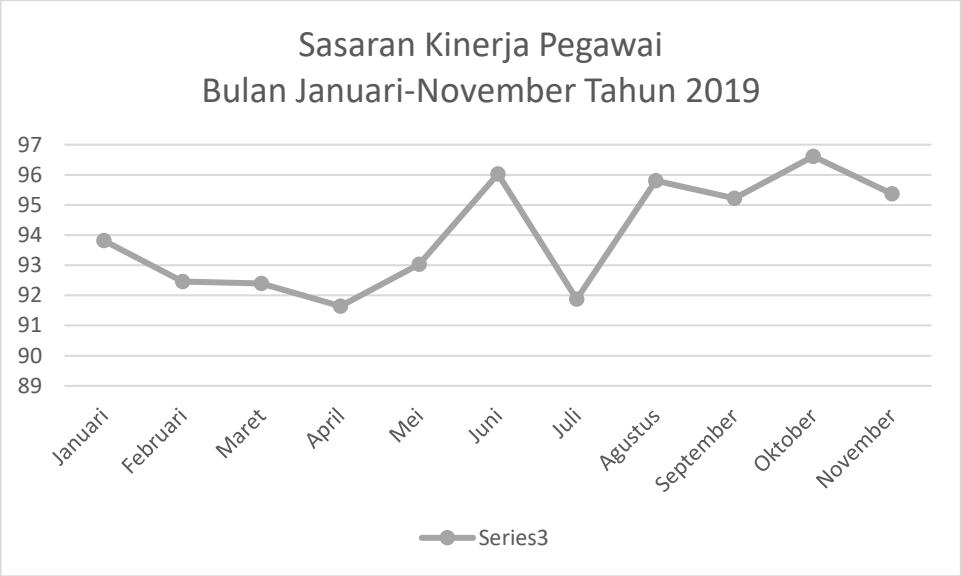
Pegawai merupakan sumber daya manusia yang sangat penting bagi perkembangan organisasi, karena perannya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama dan yang sangat penting serta berpengaruh yang tidak bisa dipisahkan dari sebuah institusi, sumber daya manusia menjadi penentu keberlangsungan berjalannya sebuah perusahaan yang dipekerjakan sebagai penggerak, pemikir dan perencana agar perusahaan dapat bertahan (Mahfudzi, 2018). Jika suatu organisasi memiliki modal yang besar untuk membeli atau membuat alat bantu berteknologi canggih dan terbaru, namun tanpa hadirnya pegawai yang kompeten dan profesional maka akan mustahil bagi organisasi tersebut untuk dapat berkembang. Oleh karena itu organisasi harus dapat mengelola dan memaksimalkan pegawai sebagai aset yang strategis untuk membawa organisasi ke level yang lebih baik dari sebelumnya. Pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat akrab kita kenal dengan sebutan Pegawai Negeri Sipil atau PNS. Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat sebagai salah satu institusi yang berada di bawah naungan Pemerintah Tingkat I Provinsi Jawa Barat memiliki tupoksi utama melayani, mengayomi, dan senantiasa melakukan pembenahan dari waktu ke waktu sebagai bentuk apresiasi terhadap pentingnya kepuasan masyarakat terhadap kinerja institusi

(dkp.jabarprov.go.id, 2019).

Untuk dapat mengembangkan organisasi menjadi lebih baik, maka diperlukan performa atau kinerja yang baik dari para pegawai sebagai ujung tombak organisasi. Apabila kinerja dari para pegawainya baik, maka perusahaan atau instansi bisa mencapai tujuannya. Pegawai yang memiliki kinerja yang baik adalah pegawai yang dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik secara tuntas sesuai waktu yang ditentukan. Kinerja yang baik pada karyawan dapat dilihat dari kemampuan seorang karyawan dalam memahami dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sehingga dalam bekerja ia mendapatkan hasil yang optimal (Hastuti, 2017).

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, peneliti menemukan bahwa adanya hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja. Seperti dalam penelitian Kusniawati et al (2014) yang hasilnya menunjukan lingkungan kerja di kantor PT. Gapuraning Rahayu Ciamis mempunyai hubungan yang kuat dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitupun dalam penelitian Budianto dan Katini (2015) yang menyatakan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan bahwa koefisien korelasi antara lingkungan kerja dengan kinerja 0,66% dan koefisien determinasi 43,56% hal ini berarti terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif (signifikan) antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Menurut penelitian Eka et al (2016) bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun dalam penelitian yang dilakukan Moulana et al (2017) yang hasilnya adalah variabel lingkungan kerja (X) memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y). Kinerja menjadi hal yang penting karena dapat mendongkrak efisiensi dan efektivitas kerja. Apabila kinerja yang diberikan pegawai telah sesuai dengan keinginan atasan, maka tujuan dari organisasi tersebut pun akan tercapai dengan menggunakan strategi yang telah ditetapkan. Kinerja

yang baik dari pegawai untuk organisasinya pun dapat menjadi hal yang menguntungkan bagi pegawai itu sendiri, karena dari kinerja yang baik itu pegawai bisa mendapatkan beberapa benefit seperti promosi jabatan, mendapatkan insentif dan bonus, serta dipandang baik oleh atasan maupun rekan kerja. Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Jawa Barat penilaian kinerja dilakukan tiap akhir bulan yang dinamakan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Yang menilai kinerja ini adalah atasan langsung dari pegawai tersebut setelah itu hasil dari penilaian kinerja SKP ini diteruskan menuju Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jawa Barat untuk diverifikasi karena BKD adalah instansi sah berwenang yang mengelola segala jenis kebutuhan pegawai negeri sipil. Berikut merupakan data dari kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Kelautan dan Perikanan Jawa Barat pada periode bulan Januari sampai November 2019.



Gambar 1.3 Data Sasaran Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Jawa Barat

Sumber: Data SKP Periode 2019 Bagian Kepegawaian Dinas Kelautan dan Perikanan Jawa Barat.

Secara umum ada beberapa faktor yang menjadi indikator baik atau tidaknya kinerja dari pegawai, yaitu kualitas hasil kerja, kemampuan pegawai, kuantitas hasil kerja, sarana dan prasarana pendukung. Kualitas kerja yaitu ketepatan kemampuan

pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Kemampuan pegawai merupakan kuantitas hasil kerja adalah banyaknya jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam rentang waktu tertentu. Dalam SKP Dinas Kelautan dan Perikanan Jawa Barat ada dua komponen nilai utama, yaitu nilai kinerja dan nilai perilaku. Nilai maksimal kinerja adalah 60 sedangkan nilai maksimal perilaku adalah 40, menjadikan totalnya 100 poin. Namun ada juga dua komponen tambahan untuk menambah nilai pegawai yaitu tugas tambahan dan kreatifitas. Apabila pegawai negeri sipil di Dinas Kelautan dan Perikanan Jawa Barat memiliki nilai kinerja dan nilai perilaku yang sempurna serta melaksanakan dua komponen tambahan nilai diatas maka nilai akhir dari karyawan tersebut bisa melebihi nilai 100 dan akan mendapatkan keuntungan seperti penambahan kompensasi.

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya lingkungan kerja. Hal tersebut didukung oleh penelitian dari Moulana et al (2017) yang menunjukan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Idealnya jika lingkungan kerja yang ditempati pegawai dirasa nyaman dan mendukung konsentrasi dalam bekerja, maka kinerja dari pegawai itupun akan meningkat. Jika kinerja meningkat maka perusahaan atau instansi dapat mencapai tujuannya.

Lingkungan kerja sering kali dianggap hal yang sepele, namun sebenarnya lingkungan kerja memiliki dampak yang besar dalam menunjang kegiatan organisasi. Sarana dan prasarana pendukung dapat diartikan sebagai lingkungan fisik (gedung, kantor, tata letak, fasilitas) dan lingkungan *non* fisik (hubungan dengan rekan kerja). Misalnya saja apabila ruang kerja terlihat kotor, sirkulasi udara yang kurang baik dan tata letak ruang yang berantakan akan menghambat dan menurunkan *mood* pegawai saat hendak mengerjakan tugasnya. Lingkungan kerja tidak berhenti sampai disitu, bahkan hubungan antar pegawai pun masuk dalam lingkungan kerja non fisik yang memegang peran yang penting juga. Ketika suasana dalam ruangan tidak harmonis atau merasa canggung, maka ini akan

menghambat koordinasi dan kerja sama pegawai satu dengan yang lainnya. Hal seperti ini dapat menyebabkan penurunan kualitas kerja. Berikut merupakan hasil dari kuesioner *preliminary study* mengenai lingkungan kerja pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat:

Tabel 1. 1 Hasil Kuisioner Preliminary Study

No	Pertanyaan	Persentase	Keterangan
1	Penerangan di tempat kerja telah sesuai dengan kebutuhan	87%	Sangat Baik
2	Temperatur atau suhu udara di tempat kerja membuat saya nyaman untuk bekerja	76%	Baik
3	Kelembaban di tempat kerja sudah ideal	74%	Baik
4	Sirkulasi udara di tempat kerja memberikan kenyamanan untuk bekerja	79%	Baik
5	Kebisingan di tempat kerja dapat diredam dengan baik	76%	Baik
6	Getaran mekanis di tempat kerja dapat diredam dengan baik	78%	Baik
7	Bau-bauan di tempat kerja dapat dinetralisir dengan baik	73%	Baik
8	Tata warna di tempat kerja mendukung keadaan pikiran untuk bekerja	77%	Baik
9	Dekorasi di tempat kerja mendukung keadaan pikiran untuk bekerja	74%	Baik
10	Musik di tempat kerja mendukung keadaan pikiran untuk bekerja	72%	Baik
11	Keamanan di tempat kerja mendukung untuk bekerja dengan baik	84%	Sangat Baik

Bersambung

Sambungan

12	Hubungan kerja dengan atasan terjalin dengan baik	89%	Sangat Baik
13	Hubungan kerja dengan sesama rekan kerja terjalin dengan baik	88%	Sangat Baik
14	Hubungan kerja dengan bawahan terjalin dengan baik	86%	Sangat Baik

Sumber: Data diolah (2020)

Berdasarkan hasil pada tabel 1.1 didapatkan hasil bahwa secara umum lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat berada dalam kategori baik. Responden diambil secara acak dan berjumlah 34 orang. Hasilnya para responden menilai untuk kategori baik meliputi sembilan poin yaitu temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, suara bising, getaran mekanis, bau-bauan, pewarnaan ruangan, dekorasi dan musik, sedangkan untuk yang kategori sangat baik ada lima poin yaitu, penerangan, keamanan, hubungan kerja dengan atasan, hubungan kerja dengan sesama rekan kerja dan hubungan kerja dengan bawahan.

Bersambung

Persentase tertinggi terdapat pada pertanyaan mengenai hubungan kerja dengan atasan, sedangkan persentase terendah terdapat pada pertanyaan mengenai musik di tempat kerja. Berdasarkan hasil pengamatan hubungan antar pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat terlihat harmonis, bahkan ketika diluar jam kerja interaksi antara atasan dan pegawai dapat dikatakan harmonis dan tidak canggung. Hal-hal di atas menunjukan bahwa lingkungan kerja di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat baik.

Berdasarkan hasil *preliminary study* yang disebar ke 30 orang pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat, keadaan lingkungan kerja fisik di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat dapat dinilai baik karena dari penyediaan sarana dan prasarana untuk menunjang kegiatan sudah mengikuti standar pemerintah pusat. Sedangkan untuk lingkungan kerja non fisik, hubungan antar pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat terlihat harmonis, kemudian ketika peneliti melakukan observasi, ketika diluar jam kerja

interaksi antara atasan dan pegawai dapat dikatakan harmonis dan tidak canggung. Namun kinerja dari pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat yang ditunjukan oleh gambar 1.3 masih fluktuatif. Berdasarkan hasil gambar diagram kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat, bulan Juli 2019 merupakan bulan dengan pencapaian terendah, dan bulan Oktober 2019 merupakan bulan dengan pencapaian kinerja tertinggi, pada waktu itu Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat melakukan renovasi dikantor. Berdasarkan hasil wawancara pada bulan Juli 2019 kegiatan renovasi baru dimulai bulan Juli, dan berakhir pada akhir bulan September 2019. Serta berdasarkan pemaparan dari hasil wawancara yang dilakukan dengan Kabid Kepegawaian Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat, menyatakan bahwa terdapat keluhan dari pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat tentang lingkungan kerja ketika rentang bulan Juli sampai bulan September.

Berdasarkan fenomena di atas, peneliti tertarik untuk membahas mengenai lingkungan kerja dan kinerja dari pegawai negeri sipil Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat. Dengan demikian peneliti akan mengangkat penelitian ini dengan judul "**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN PROVINSI JAWA BARAT".**

1.3 Rumusan Masalah

Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat merupakan instansi pemerintah yang bertugas melaksanakan urusan pemerintahan di bidang kelautan dan perikanan meliputi pengawasan sumber daya kelautan dan perikanan, perikanan tangkap, perikanan budidaya, serta pengolahan dan pemasaran hasil perikanan untuk kesejahteraan masyarakat yang bermata pencaharian di bidang kelautan dan perikanan. Wilayah Indonesia yang sebagian besarnya dikelilingi oleh perairan tentu memiliki potensi yang besar untuk dijadikan sebagai sumber daya yang menguntungkan untuk negara. Oleh karena itu dibutuhkan suatu instansi yang menangani potensi ini.

Dinas Kelautan dan Perikanan sebaiknya memiliki kinerja yang baik, agar masyarakat mendapatkan dan merasakan manfaatnya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat. Berdasarkan data dari hasil *preliminary study*, diketahui bahwa lingkungan kerja secara rata-rata memiliki nilai baik. Namun pada data laporan rekapitulasi SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) tahun 2019, menunjukan bahwa kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat fluktuatif. Selain itu juga hasil wawancara yang dilakukan dengan Kabid Kepegawaian Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat, menyatakan bahwa faktor dari lingkungan kerja perlu diteliti, karena ada sebagian pegawai mengeluhkan lingkungan kerjanya. Serta dalam pemaparan ketika wawancara, Kabid Kepegawaian Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat juga menyatakan bahwa bagian kepegawaian Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat belum mengetahui secara jelas aspek lingkungan kerja yang mana yang harus ditingkatkan atau diperbaiki. Walaupun hasil dari *preliminary study* lingkungan kerja dapat digolongkan ke kategori yang baik, namun *preliminary study* tersebut hanya berdasarkan pendapat dari 30 orang pegawai saja. Untuk mengetahui dimensi lingkungan kerja yang bermasalah, maka peneliti tertarik untuk meneliti variabel lingkungan kerja.

Berdasarkan pemaparan diatas, maka peneliti tertarik untuk membahas dan meneliti mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Barat”.

1.4 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan dari hasil fokus peneltian, latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka pertanyaan penelitiannya yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana lingkungan kerja Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat?
2. Bagaimana kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat?

3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis lebih spesifik mengenai pengaruh antar variabel, yaitu:

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini terbagi menjadi dua bagian sebagai berikut:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah untuk menerapkan teori-teori yang telah didapatkan selama mengikuti perkuliahan. Diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

1.6.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh pemerintah Provinsi Jawa Barat melalui aparat pemerintah dalam kasus ini Pegawai Negeri Sipil sebagai sumber penyusunan strategi pengembangan, inovasi, maupun kolaborasi dalam melakukan pelayanan masyarakat Provinsi Jawa Barat, sehingga instansi Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat dapat meningkatkan nilai pelayanannya, tepat sasaran dalam melakukan tupoksinya serta meningkatkan kinerja pegawai.

1.7 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini bertujuan untuk menjaga konsistensi penelitian agar sesuai dengan tujuan penelitian. Ruang lingkup penelitian adalah sebagai berikut:

1. Penelitian dilakukan di kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat, dengan responden nya yaitu Pegawai Negeri Sipil.
2. Penelitian dilakukan pada periode bulan November 2019 – bulan April 2020.

1.8 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pembaca dalam memahami isi yang terdapat dalam penelitian ini, maka sistematika penelitian skripsi disusun sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bagian ini dijelaskan tinjauan terhadap objek studi, latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bagian ini berisi tinjauan pustaka, kerangka pemikiran, hipotesis, dan ruang lingkup penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bagian ini dijelaskan mengenai jenis penelitian, operasionalisasi variabel dan skala pengukuran variabel penelitian, uji validitas dan realiabilitas analisis data, dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini, diuraikan hasil dari uji validitas dan reliabilitas, hasil analisis data, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan untuk permasalahan yang sudah dirumuskan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bagian ini dikemukakan kesimpulan dari masalah dan saran yang dikemukakan oleh peneliti untuk perbaikan masalah.