BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung merupakan salah satu perangkat daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dalam bidang kebudayaan, pariwisata dan ekonomi kreatif. Kedudukan dinas tersebut merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan yang menyelenggarakan bidang kebudayaan dan bidang pariwisata yang diatur dalam peraturan daerah Kota Bandung Nomor 08 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bandung.

Rincian mengenai susunan organisasi, tugas pokok dan fungsi perangkat daerah tersebut diuraikan dalam Peraturan Walikota Bandung Nomor 65 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.

Tugas Pokok dan Fungsi Perangkat Daerah Berdasarkan Peraturan Walikota Bandung Nomor 65 Tahun 2022. Perangkat daerah Disbudpar Kota Bandung mempunyai tugas pokok yaitu menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang kebudayaan dan bidang pariwisata berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, DISBUDPAR mempunyai fungsi sebagai berikut:

a. Perumusan kebijakan teknis bidang kebudayaan dan pariwisata;
b. Penyelenggaraan sebagian urusan pemerintah dan pelayanan umum di bidang kebudayaan dan pariwisata;
c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang kebudayaan dan pariwista yang meliputi kebudayaan dan kesenian, sarana wisata, objek wisata dan pemasaran wisata;
d. Pelaksanaan pelayanan teknis ketatausahaan dinas;
e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Terkait dengan tugas dan fungsinya, DISBUDPAR berwenang untuk mengeluarkan izin-izin bidang pariwisata meliputi Izin Usaha Pariwisata untuk *travel agent* dan lainnya, mengurus Izin Tetap Usaha Pariwisata (ITUP), Tanda Daftar Usaha Pariwisata atau TDUP

meliputi surat Tanda Daftar Usaha Jasa Perjalanan Wisata, Tanda Daftar Usaha Penyedia Akomodasi, Tanda daftar Usaha Kawasan Pariwisata, dan lainnya. Selain izin-izin bidang pariwisata, Disbudpar juga memiliki wewenang dalam mengeluarkan izin terkait bidang kebudayaan seperti kegiatan kebudayaan, alih fungsi bagunan bersejarah dan lainnya. Untuk informasi lainnya Anda dapat berkunjung langsung pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata terdekat, menghubungi kontak telepon, atau mengakses *website* resmi DISBUDPAR untuk informasi umum.

1.1.2 Logo Perusahaan

Logo DISBUDPAR Kota Bandung adalah sebagai berikut :

Gambar 1. 1 Logo Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Bandung

Sumber : www.disbudpar.bandung.go.id/c_profile/about

Makna dari logo DIBUDPAR Kota Bandung yaitu :

a. Perpaduan bunga dan senjata kujang dipilih oleh Bandung sebagai simbol keindahan dan otentisitas Jawa Barat.
b. Slogan aksara sunda menjelaskan Bandung kaya akan sejarah, budaya, seni dan kuliner serta keindahan alam lainnya.

1.1.3 Visi dan Misi Perusahaan

DISBUDPAR Kota Bandung memiliki visi dan misi sebagai berikut :

a. Visi DISBUDPAR Kota Bandung

"mewujudkan Kota Bandung sebagai kota seni budaya dan tujuan wisata internasional"

b. Misi

Dalam rangka mewujudkan visi DISBUDPAR Kota Bandung Tahun 2018-2023 tersebut diatas dilaksanakan misi sebagai berikut:

1) Menciptakan perekonomian yang mandiri, kokoh dan berkeadilan;
2) Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang melayani, efektif, efisien, dan bersih.

1.1.4 Tujuan dan Sasaran

Berikut penjabaran atas keselarasan misi yang diemban, tujuan dan sasaran yang ingin dicapai oleh DISBUDPAR Kota Bandung dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

TABEL 1.1

TUJUAN DAN SASARAN DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA

No.	Misi	Tujuan	Sasaran
1	Menciptakan perekonomian yang mandiri, kokoh, dan berkeadilan	Meningkatkan perekonomian kota	a. Meningkatkan kualitas destinasi pariwisata yang berbasis kebudayaan dan ekonomi kreatif b. Meningkatnya pemajuan kebudayaan yang berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi c. Meningkatnya daya saing dan kreativitas pengusaha dan pelaku ekonomi kreatif di Kota Bandung
2	Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang melayani, efektif, efisien, dan bersih	Meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi	Meningkatnya kualitas pelayanan publik

Sumber : Laporan Kinerja DISBUDPAR Kota Bandung (2022)

1.1.5 Struktur Organisasi

DISBUDPAR Kota Bandung memiliki struktur organisasi sebagai berikut:

Gambar 1. 2 Struktur Organisasi

Sumber : Data DISBUDPAR Kota Bandung (2022)

1.2 Latar Belakang Penelitian

Budaya organisasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja adalah beberapa elemen yang memengaruhi kinerja karyawan pada DISBUDPAR Kota Bandung agar dapat melaksanakan tugasnya dengan sangat baik. Selain itu, kemajuan pesat ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini memiliki efek mendalam pada semua aspek kehidupan modern, termasuk operasi organisasi baik di sektor swasta maupun pemerintah. Di era globalisasi, organisasi harus dilihat sebagai makhluk hidup yang berusaha berkembang dan berubah untuk memenuhi kebutuhan lingkungan yang terus berubah. Karena budaya organisasi merupakan kumpulan nilai, keyakinan, dan sikap yang dipaksakan kepada anggota perusahaan, maka manajemen harus memperhatikannya agar dapat membentuk organisasi yang memiliki keunggulan kompetitif berbasis nilai.

Nilai-nilai budaya organisasi memandu sumber daya manusianya dalam menunaikan tugas dan berperilaku dengan tepat (Hakim, 2015). Konsep inti pendiri organisasi, serta pola perilaku dan nilai-nilai yang telah dianut dan dikembangkan oleh organisasi semuanya bersatu untuk membentuk budaya organisasi yang menjadi pedoman berpikir dan bertindak dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Budaya kuat yang dapat memotivasi organisasi untuk maju dipupuk. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan suatu organisasi di organisasi pemerintahan, yang sebagian besar dipengaruhi oleh seberapa kuat budaya tersebut. Akibatnya dapat berdampak pada perilaku dan kinerja anggota.

Untuk memerangi transisi intra dan antar organisasi dan mengakomodasi latar belakang komunitas yang beragam, budaya organisasi terkadang harus dapat menyesuaikan diri dengan keadaan yang berubah (Saad & Abbas, 2018).

Selain faktor budaya organisasi, kepemimpinan juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu kantor pemerintahan. Kepemimpinan dilaksanakan ketika seseorang memobilisasi sumber daya institusional, politis, psikologis dan sumber-sumber lainnya untuk membangkitkan, melibatkan dan meotivasi pengikutnya. Keberhasilan atau kegagalan seorang pemimpin ditentukan oleh sikap dan gaya kepemimpinan yang dimiliki dalam kegiatannya sehari-hari, seperti dalam hal bagaimana cara pemimpin itu memberi perintah, membagi tugas dan wewenangnya, cara berkomunikasi, cara mendorong semangat kerja bawahan, cara membina disiplin kerja bawahan, cara mengambil keputusan dan sebagainya.

Pada dasarnya dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang penting. Faktor kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan, karena pimpinan yang merencanakan, menginformasikan, membuat dan mengevaluasi berbagai keputusan yang harus dilaksanakan dalam oganisasi tersebut.

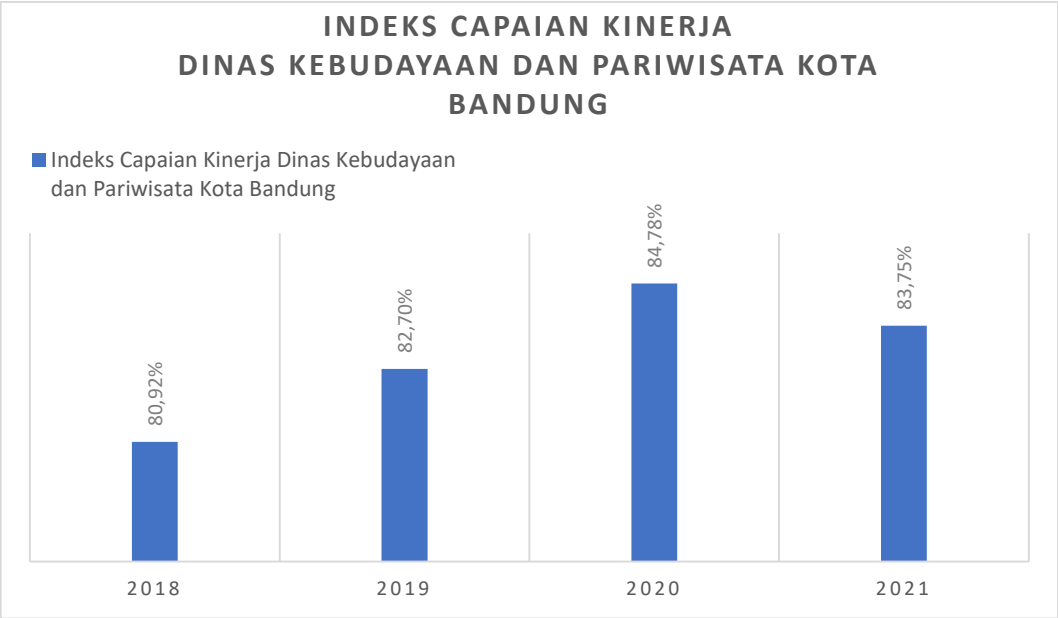
Selain itu, faktor kepuasan kerja turut menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu (Robbins, 2001). Ruang lingkup manajemen sumber

daya manusia secara umum membahas hal-hal berkaitan dengan manusiawi termasuk di dalamnya adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Kepuasan yang dirasakan karyawan dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa karyawan memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan.

Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif karyawan terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan. Bagi organisasi, kepuasan kerja karyawan harus mendapat perhatian dan pemenuhan hal ini terutama menjadi tugas pimpinan organisasi. Bagi karyawan, kepuasan kerja merupakan faktor individu dan sarana untuk mencapai produktivitas kerja. Jadi dalam lingkup manajemen sumber daya manusia, faktor kepuasan kerja memberikan manfaat baik bagi organisasi/perusahaan, pegawai, bahkan bagi masyarakat. Kepuasan kerja bagi seorang karyawan merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan.

Dengan adanya budaya organisasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja yang baik terhadap karyawan diharapkan dapat meningkatkan tingkah laku yang menjunjung tinggi rasa hormat dan sopan santun di dalam lingkungan kerjanya dan dapat meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hal di atas, maka penelitian akan dilakukan pada DISBUDPAR Kota Bandung. Pariwisata Indonesia memiliki visi dimana fokusnya adalah menjadikan Indonesia sebagai negara tujuan pariwisata berkelas dunia, berdaya saing dan berkelanjutan. Peningkatan jumlah wisatawan dari mancanegara dapat menjadi salah satu acuan dari perkembangan pencapaian visi pariwisata Indonesia saat ini. Hal tersebut dapat dilihat dari data capaian kinerja tahun 2017 DISBUDPAR yang terus berupaya untuk mengembangkan sektor pariwisata dan kebudayaan sebagai berikut :



Gambar 1. 3 Capaian Kinerja Perusahaan Periode 2018-2021

Sumber : Data DISBUDPAR Kota Bandung 2022

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa kinerja perusahaan dalam empat tahun terakhir masih belum mencapai target, maka dari itu realisasi persentasi kinerja masih di bawah 100%. Sedangkan pada tahun 2020 terlihat kenaikan kinerja dari tahun sebelumnya yaitu pada tahun 2019 sebesar 2,08% dari persentase kinerja 82,7% naik hingga 84,78% dan pada tahun 2021 terjadi penurunan lagi sebesar 1,03% dari presentasi kinerja 84,78% menurun hingga 83,75%. Berdasarkan gambar di atas, dapat dikatakan masih adanya masalah kinerja organisasi akibat penurunan nilai persentase yang terjadi

Menurut Sutrisno (2018:1-2) berpendapat bahwa budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalahan organisasinya. Pada tabel di bawah ini ada beberapa pernyataan pra kuesioner yang digunakan penulis untuk melihat bagimanakah kondisi budaya organisasi yang sudah diterapkan oleh DISBUDPAR Kota Bandung. bagaimana kondisi saat ini tentang budaya organisasi pada DISBUDPAR Kota Bandung yang ada pada Tabel sebagai berikut :

TABEL 1.2

PRA KUESIONER BUDAYA ORGANISASI

No.	Pernyataan	Jawaban Responden				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Setiap karyawan selalu berkomitmen dalam menyelesaikan tugas dengan penuh tanggungjawab	-	6,6%	-	53,3%	40,0%
2	setiap karyawan mampu memberikan ide kreatif yang dapat membantu menaikkan citra baik bagi organisasi	-	-	16,7%	63,3%	20,0%
3	setiap karyawan menghargai pendapat dan peran rekan kerja dalam organisasi	-	-	3,3%	53,3%	43,3%

Sumber : Hasil Olahan Peneliti (2022)

Berdasarkan hasil yang didapatkan pada tabel 1.2 terdapat 12 responden memilih sangat setuju dengan hasil persentase sebanyak 40%, 16 responden memilih setuju dengan presentase sebanyak 53,3%, 2 responden memilih tidak setuju dengan persentase 6,6% untuk poin pertama tentang komitmen menyelesaikan tugas. Dari poin ke dua yakni memberikan ide kreatif didapatkan jawaban 6 responden memberikan tanggapan sangat setuju dengan persentase 20%, 19 responden memberi tanggapan setuju dengan persentase 63,3%, dan 5 responden menanggapi dengan memilih kurang setuju dengan persentase 16,7%. Poin ke tiga menghargai sesama rekan kerja mendapat tanggapan 13 responden memilih sangat setuju dengan hasil persentase 43,3%, 16 responden memilih setuju dengan hasil persentase 53,3% serta 1 orang memberikan tanggapan dengan pilihan jawaban kurang setuju dengan hasil persentase sebanyak 3,3%. Masih adanya tanggapan yang bersifat negatif dalam tabel menjadi masalah tentang poin pernyataan yang ada dalam pra kuesioner menandakan belum optimal nya penerapan budaya organisasi pada DISBUDPAR Kota Bandung.

Menurut Novianti Djafri (2017:14), mengemukakan bahwa, kepemimpinan adalah proses pengaruh sosial. Kepemimpinan bukanlah sebuah kedudukan, jabatan atau keuntungan-keuntungan, tetapi kepemimpinan merupakan sebuah tanggung jawab dan proses yang bisa dipahami, diamati, dan keterampilannya bisa dipelajari serta dapat dipraktekkan oleh siapa saja, kapan saja dan dimana saja. Pada tabel 1.3 di bawah ini ada beberapa pernyataan pra kuesioner yang digunakan peneliti untuk melihat bagaimanakah

kondisi kepemimpinan yang diterapkan oleh DISBUDPAR Kota Bandung yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

TABEL 1.3

PRA KUESIONER KEPEMIMPINAN

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Konflik yang terjadi di lingkungan perusahaan, mampu diselesaikan oleh pemimpin	-	-	-	50%	50%
2	Pimpinan mampu mengorganisir organisasi dengan baik	-	-	3,3%	66,7%	30%
3	Pimpinan memiliki kepercayaan tinggi kepada bawahan berkaitan dengan penyelesaian tugas/pekerjaan	-	-	20%	46,7%	33,3%

Sumber : Olahan Data Peneliti (2022)

Melihat hasil yang didapatkan pada tabel diatas dari penyebaran pra kueisioner pada 30 orang karyawan di DISBUDPAR Kota Bandung bahwa pada pernyataan yang ada pada point pertama yakni mampu menyelesaikan konflik terdapat 15 responden memilih setuju dengan persentase sebanyak 50%, 15 responden lebih memilih sangat setuju dengan hasil persentase 50%. Pada pernyataan poin kedua bahwa kepemimpinan masih termasuk kategori yang kurang maksimal, karena terdapat 1 responden yang kurang setuju dengan persentase yang dihasilkan sebanyak 3,3% mengenai cara pengorganisiran yang dilakukan oleh pemimpinnya, 20 responden memilih setuju dengan persentase sebanyak 66,7%, 9 responden memilih sangat setuju dengan hasil persentase 30% pada pernyataan mengorganisir organisasi dengan baik. Sebanyak 6 responden dengan persentase hasil 20% kurang setuju terhadap pernyataan yang ada pada poin tiga. Mengatakan bahwa pemimpin kurang dalam memberikan kepercayaan kepada karyawan saat menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya. 14 responden memilih setuju dengan persentase 46,7%, 10 responden memilih sangat setuju dengan hasil persentase sebanyak 33,3%. Berdasarkan hasil pra kuesioner pada tabel di atas untuk kepemimpinan pada DISBUDPAR Kota Bandung walaupun masih terdapat masalah pada pernyataan pimpinan memiliki kepercayaan tinggi kepada bawahan berkaitan dengan penyelesaian tugas.

Kepuasan kerja secara substansial dipengaruhi oleh pekerjaan seorang pemimpin, yang terkait erat dengan menunjukkan kepedulian terhadap orang lain, menawarkan nasihat, dorongan, dan membantu saat dibutuhkan (Meithiana Indrasari, 2017). Kepuasan kerja yang signifikan di kalangan karyawan dapat mendorong produktivitas di tempat kerja (Gheitani, et al., 2019). Alasannya adalah tugas dan tanggung jawab karyawan, kepuasan kerja yang dirasakan dapat merangsang keinginan karyawan untuk bekerja secara optimal (Aprilda et al., 2019). Pada tabel 1.4 di bawah ini ada beberapa pernyataan pra kuesioner yang digunakan peneliti untuk melihat bagimanakah kondisi kepuasan kerja yang sudah diterapkan oleh DISBUDPAR Kota Bandung. Bagaimana kondisi saat ini tentang kepuasan kerja pada DISBUDPAR Kota Bandung yang ada pada Tabel sebagai berikut :

TABEL 1.4

PRA KUESIONER KEPUASAN KERJA

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Komunikasi antara atasan dengan bawahan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	-	-	3,3%	66,7%	30%
2	Terciptanya kerjasama antar karyawan akan membuat nyaman bekerja	-	-	10%	43,3%	46,7%
3	Merasa puas bekerja disini, sehingga dalam bekerja sata merasa nyaman	-	-	10%	43,3%	46,7%

Sumber : Olahan Data Peneliti (2022)

Melihat hasil yang didapatkan pada tabel diatas dari penyebaran pra kueisioner pada 30 orang karyawan di DISBUDPAR Kota Bandung bahwa pada pernyataan poin pertama bahwa kepuasan kerja masih termasuk kategori yang kurang maksimal, karena terdapat 1 responden yang kurang setuju dengan persentase yang dihasilkan sebanyak 3,3% mengenai komunikasi antara atasan dengan bawahan, 20 responden memilih setuju dengan persentase sebanyak 66,7%, 9 responden memilih sangat setuju dengan hasil persentase 30%. Pada poin kedua mengenai kerjasama antar karyawan dengan persentase hasil 10%, sebanyak 43,3% setuju, 46,7% sangat setuju. Pada poin ketiga mengenai perasaan puas atas pekerjaan dengan persentase hasil 10%, sebanyak 43,3% setuju, 46,7% sangat setuju. Berdasarkan hasil pra kuesioner pada tabel di atas untuk kepuasan kerja

pada DISBUDPAR Kota Bandung masih adanya tanggapan yang bersifat negatif dalam tabel diatas menjadi masalah tentang poin pernyataan yang ada dalam pra kuesioner menandakan belum optimal terciptanya kepuasan kerja pada karyawan DISBUDPAR Kota Bandung.

Berdasarkan data hasil analisis di atas dan dilengkapi analisis pra kuesioner, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Bandung"**

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan sebelumnya. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

a. Bagaimana Budaya Organisasi pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung?
b. Bagaimana Kepemimpinan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung?
c. Bagaimana Kepuasan kerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung?
d. Bagaimana Kinerja Karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung?
e. Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung secara parsial maupun simultan?

1.4 Tujuan Penelitian

a. Untuk Menganalisis Budaya Organisasi pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.
b. Untuk Menganalisis Kepemimpinan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.
c. Untuk Menganalisis Kepuasan Kerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.
d. Untuk Menganalisis Kinerja Karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.
e. Untuk Menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Kepuasan

Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung secara parsial maupun secara simultan.

1.5 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

a. Bagi Penulis

   Dapat menambah wawasan dan pengalaman tentang Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung

b. Bagi Perusahaan

   Untuk menjadi bahan pertimbangan serta masukan yang berguna dan bermanfaat bagi pihak terkait untuk lebih mengetahui seberapa besar Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung

c. Bagi Pembaca

   Agar dapat menambah ilmu dan dapat menjadi sumber informasi yang bermanfaat di bidang sumber daya manusia khusunya dalam hal kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan budaya organisasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.6 Waktu dan Periode Penelitian

Nama Perusahaan : Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung

Alamat : Jl. Ahmad Yani No. 227, Babakan Surabaya, Kiaracondong, Cihapit, Bandung, Kota Bandung, Jawa Barat 40281

Objek Penelitian : Kepala dan karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung

Waktu Penelitian : Oktober – Januari 2023

1.7 Sistematika Penulisan

Dalam menulis sebuah penelitian skripsi, diperlukan sebuah sistematika penulisan agar dapat mempermudah pembaca dalam memberikan gambaran umum tentang penelitian ini. Dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan tentang gambaran umum objek, latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, waktu dan periode penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang teori yang berkaitan dengan topik dan variabel penelitian, peneliti terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, operasional variabel, tahapan penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan secara kronologis dan sistematis tentang deskripsi objek penelitian, analisis data dan pembahasan mengenai hasil pengolahan data.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan hasil analisis, saran untuk objek penelitian serta saran untuk penelitian selanjutnya.