

BAB I

PENDAHULUAN

I. A. Latar Belakang

Kepuasan kerja adalah variabel sikap yang merefleksikan bagaimana perasaan evaluatif individu mengenai pekerjaannya, baik secara keseluruhan maupun dari berbagai aspek (facet) pekerjaannya (Spector, 1997). Robbins (2001) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum individu terhadap pekerjaannya, individu dengan kepuasan kerja tinggi memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan individu dengan kepuasan kerja yang rendah memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan salah satu variabel pekerjaan yang penting karena dapat berkontribusi besar terhadap efektifitas organisasi (perusahaan), yakni berkontribusi pada keluaran yang produktif serta pemeliharaan organisasi. Pekerja yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung mempunyai komitmen pada perusahaan (Tett & Meyer, 1993, dalam Aamodt, 2004), bekerja dengan keras, produktif, menunjukkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (perilaku membantu rekan kerja atau organisasi), hadir setiap hari, dan tetap bekerja pada perusahaan tersebut dalam waktu yang lama sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan organisasinya dengan menghasilkan keluaran produktif, serta pemeliharaan organisasi pun tetap terjaga (Miner, 1992; Spector, 1997; Aamodt, 2004). Sebaliknya, pekerja yang tidak merasa puas dengan pekerjaannya akan menurun performa kerjanya, menunjukkan perilaku counter-produktif (perilaku yang merugikan perusahaan), mengalami *burnout* (keadaan stres serta tertekan secara emosional dan psikologis), cenderung sering absen, atau dapat pula memutuskan untuk keluar dari pekerjaannya (*turnover*) (Spector, 1997; Spector, 2000). Hal ini dapat membawa dampak yang buruk bagi perusahaan karena tujuan organisasinya tidak tercapai dan organisasi dapat mengalami kekurangan personel akibat tingginya jumlah karyawan yang keluar (*turnover*). Oleh karena itu, perusahaan perlu menyadari bahwa kepuasan kerja sangat penting untuk diperhatikan, karena pekerja yang terpuaskan akan menjadi pekerja yang lebih termotivasi dan produktif guna mencapai tujuan perusahaan.

Selain berpengaruh pada perusahaan, kepuasan kerja juga berdampak kepada pekerja itu sendiri. Diantaranya kepuasan kerja mempengaruhi kesehatan fisik dan kesejahteraan psikologis seseorang (Spector, 1997). Individu yang tidak puas dengan pekerjaannya akan mengalami masalah kesehatan. Masalah ini antara lain timbulnya gejala fisik dan masalah psikologis. Penelitian telah membuktikan bahwa ada korelasi yang signifikan antara kepuasan kerja dan gejala fisik atau psikosomatik, seperti sakit kepala dan gangguan pada perut (Begley & Czajka, 1993; Fox, Dwyer, & Ganster, 1993; Lee, Ashford, & Bobko, 1990; O'Driscoll & Beehr, 1994, dalam Spector, 1997). Kepuasan kerja juga diasosiasikan dengan keadaan emosional cemas (Jex & Gudanowski, 1992; Spector et al., 1988, dalam Spector, 1997) dan depresi (Bluen, Barling, & Burns, 1990; Schaubroeck et al., 1992, dalam Spector, 1997). Selanjutnya, kepuasan terhadap pekerjaan juga mempengaruhi kepuasan pekerja terhadap hidupnya secara keseluruhan. Kepuasan hidup adalah perasaan individu mengenai hidupnya secara keseluruhan (Spector, 1997). Dikarenakan pekerjaan adalah komponen utama dalam kehidupan bagi individu yang bekerja, maka dari itu kepuasan kerja berhubungan dengan kepuasan hidup. Individu yang puas dengan pekerjaannya kemungkinan besar juga puas terhadap hidupnya secara keseluruhan (Weaver, 1978, dalam Spector, 1997). Selain itu, Palmore (1969) menyatakan bahwa ketidakpuasan terhadap pekerjaan juga dapat mengakibatkan memendeknya masa hidup (Spector, 1997).

Kepuasan kerja juga merupakan variabel yang penting bagi perusahaan manufaktur (pabrik), karena perusahaan manufaktur merupakan perusahaan yang menghasilkan keluaran berupa barang dan melibatkan banyak sekali karyawan didalamnya. Karyawan tersebut harus merasakan kepuasan kerja agar mereka tetap bekerja dengan keras sehingga perusahaan tersebut bisa terus produktif.

Menurut Robbins (2001), ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya dapat diekspresikan dalam berbagai cara. Secara umum terdapat empat cara yang terbagi atas dua dimensi, yaitu dimensi konstruktif dan destruktif serta dimensi aktif dan pasif. Keempat cara tersebut antara lain *voice* (berusaha untuk memperbaiki keadaan secara aktif dan membangun, seperti menyarankan perbaikan atau mendiskusikan masalah dengan atasan), *loyalty* (menunggu

keadaan membaik secara pasif namun optimis, seperti mempercayai organisasi dan manajemen untuk mengambil tindakan), *neglect* (membiarkan kondisi menjadi semakin memburuk secara pasif, seperti sering absen atau datang terlambat, mengurangi usaha dalam bekerja, dan sering melakukan kesalahan), dan *exit* (perilaku yang diarahkan untuk keluar dari organisasi, seperti mengundurkan diri dan mencari pekerjaan baru). Hal inilah yang harus dihindari oleh perusahaan agar tidak terjadi dengan cara memperhatikan kepuasan kerja karyawannya, terutama cara ketiga dan keempat karena cara tersebut mempengaruhi performa kerja karyawan, yakni menurunnya produktivitas, sering tidak masuk kerja (absen), dan keluar dari pekerjaannya (*turnover*).

Pada kenyataannya, sudah terjadi beberapa kasus dimana para karyawan pabrik mengekspresikan ketidakpuasannya terhadap pekerjaan dengan cara *voice* dan *neglect*, yakni dengan melakukan demonstrasi dan mogok kerja, seperti kasus yang terjadi pada sebuah pabrik rokok di daerah Kudus, Jawa tengah. Ribuan karyawan pabrik tersebut melakukan demonstrasi dan mogok kerja untuk menagih uang jasa, uang tunggu dan pesangon yang dijanjikan pihak perusahaan dan belum tuntas dibayarkan (metroTV, 2008). Selain itu, demonstrasi dan mogok kerja pun dilakukan oleh karyawan pabrik metal di Bogor, Jawa Barat. Ratusan karyawan pabrik tersebut menuntut kesejahteraan, yakni menuntut sistem penggajian sesuai dengan standar kelayakan hidup (metroTV, 2008). Sebagai akibatnya, kedua pabrik tersebut menjadi terbengkalai karena tidak berjalannya proses produksi barang dikarenakan tidak ada karyawan yang bekerja (metroTV, 2008). Penyebab lain yang dapat memicu terjadinya demonstrasi karyawan yakni ketidakpuasan mengenai kesejahteraan, kondisi kerja, kebebasan berserikat, kemungkinan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), diskriminasi kerja, serta pelanggaran oleh perusahaan (Elsam, 2000). Maka dari itu, perusahaan manufaktur pun harus memperhatikan kepuasan kerja karyawannya agar peristiwa demonstrasi dan mogok kerja tersebut tidak terjadi.

Berdasarkan beberapa kasus diatas dapat terlihat bahwa karyawan pabrik yang sering mengekspresikan ketidakpuasannya terhadap pekerjaan adalah karyawan pada level operator (buruh). Level operator adalah level pekerja terendah dalam perusahaan manufaktur (pabrik) dimana mereka tidak mempunyai

bawahan lagi. Oleh karena itu, peneliti ingin mengetahui bagaimana sebenarnya gambaran kepuasan kerja pada karyawan pabrik level operator dan pada aspek apa saja mereka merasakan kepuasan atau ketidakpuasan terhadap pekerjaannya. Selain itu level operator juga jarang diteliti kepuasan kerjanya, kebanyakan penelitian dilakukan pada level pekerja menengah keatas sehingga peneliti merasa tertarik untuk meneliti level pekerja terendah ini. Berdasarkan beberapa kasus diatas, peneliti memiliki asumsi bahwa karyawan pabrik level operator memiliki kepuasan kerja yang cenderung rendah, terutama pada aspek-aspek pekerjaan yang berhubungan dengan uang yang mereka butuhkan untuk memenuhi kebutuhan fisik mereka.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua faktor, yakni faktor eksternal, yakni lingkungan pekerjaan, dan faktor internal, yakni karakteristik pribadi (Greenberg & Baron, 1995; Shultz, 1998; Robbins 2001; Spector, 2000). Faktor lingkungan pekerjaan terdiri dari karakteristik pekerjaan, sistem penggajian, promosi, kondisi lingkungan kerja, rekan kerja, dan supervisi. Sedangkan faktor karakteristik pribadi yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain kepribadian (internal versus eksternal *Locus of Control*, mempunyai komitmen versus menjauhi komitmen, dan *Negative Affectivity*, yakni kecenderungan individu untuk mengalami emosi negatif, seperti kecemasan atau depresi, dalam berbagai situasi), jenis kelamin, usia, ras, penggunaan keterampilan, level pekerjaan, serta nilai-nilai yang dimiliki individu (Schultz & Schultz, 1990; Greenberg & Baron, 1995; Shultz, 1998; Spector, 2000; Robbins, 2001).

Scheider dan Dachler, dalam penelitian yang berkelanjutan mengenai kepuasan kerja, menyimpulkan bahwa kepuasan kerja salah satunya disebabkan dari kepribadian pekerja dibandingkan dengan pekerjaan itu sendiri (Spector, 1997). Salah satu faktor kepribadian, yakni *Locus of Control*, juga mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja (Spector, 1997; Spector, 2000; Robbins, 2001). *Locus Of Control* atau orientasi kontrol diri merupakan ukuran seberapa jauh seseorang memandang kemungkinan adanya hubungan antara perbuatan yang ia lakukan dengan akibat atau hasilnya (Lefcourt, dalam Robinson & Shaver, 1980). Selain itu, Spector (1997) juga menyatakan bahwa *Locus Of Control* adalah variabel kognitif yang mewakili keyakinan umum individu pada kemampuannya

untuk mengontrol penguatan (*reinforcement*) positif serta negatif dalam hidupnya. Individu dikatakan mempunyai kecenderungan *Locus Of Control* eksternal ketika ia percaya bahwa penguatan (*reinforcement*) bukan dibawah kendali pribadinya, melainkan diluar dirinya, seperti keberuntungan, nasib, kesempatan yang berada dibawah kontrol orang lain. Sedangkan individu dengan *Locus Of Control* internal adalah individu yang percaya bahwa penguatan (*reinforcement*) terjadi karena perilakunya sendiri dan karakteristik yang tetap dalam dirinya (Robinson & Shaver, 1980). Namun yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah *Locus of Control* karyawan dalam domain pekerjaan, yaitu *Work Locus of Control*. Peneliti memiliki asumsi bahwa karyawan pabrik level operator memiliki *locus of Control* yang cenderung eksternal karena mereka umumnya melakukan pekerjaan yang telah jelas petunjuknya sehingga tidak dibutuhkan pemikiran serta kreativitas yang mendalam dalam melakukan pekerjaannya.

Diantara banyaknya faktor pribadi, *Locus Of Control* penting untuk diteliti karena *Locus Of Control* merupakan variabel kepribadian yang telah terbukti berkorelasi secara signifikan dengan beberapa variabel pekerjaan, salah satunya dengan kepuasan kerja (Spector, 1982, dalam Spector, 1997; O'Brien, 1983), maka dari itu faktor ini penting untuk diteliti dalam konteks pekerjaan. Oleh sebab itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui lebih lanjut signifikansi hubungan antara *Locus Of Control* dalam pekerjaan dengan kepuasan kerja, khususnya pada karyawan pabrik, agar perusahaan menyadari pentingnya *Locus of Control* serta kepuasan kerja. Sehingga manfaat dari penelitian ini antara lain memberi masukan kepada perusahaan bahwa *locus of Control* juga merupakan variabel yang penting untuk diketahui implikasinya terhadap pekerjaan. Selain itu, perusahaan juga dapat mengetahui apakah karyawan mereka merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya serta aspek apa saja yang membuat mereka merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu perusahaan dapat memperbaiki aspek-aspek yang membuat karyawannya merasa tidak puas dan juga perusahaan dapat mempertahankan atau bahkan meningkatkan aspek-aspek yang membuat karyawan merasa puas sehingga karyawan bisa tetap merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya.

Terdapat beberapa penelitian yang menyatakan adanya hubungan

signifikan antara *Locus of Control* dengan kepuasan kerja, dimana individu dengan *Locus Of Control* internal akan lebih puas dengan pekerjaannya, sedangkan individu dengan *Locus Of Control* eksternal kurang puas dan kurang terlibat dalam pekerjaannya (King, Murray, & Atkinson, 1982, dalam Schultz & Schultz, 1990; O'Brien, 1983; Norris, Dwight, Niebuhr, & Robert, 1984; Spector & O'Connell, 1994, dalam Spector, 1997; Spector, 2000; Robbins, 2001; Kreitner & Kinicki, 2004). Salah satu penelitian tersebut dilakukan oleh Spector dan O'Connell (1994) pada subjek mahasiswa. Dalam penelitian longitudinal tersebut, Spector dan O'Connell menemukan bahwa *Locus of Control* yang diukur saat subjek masih kuliah berkorelasi secara signifikan dengan kepuasan kerja yang diukur saat subjek telah bekerja satu tahun kemudian dengan arah hubungan seperti yang telah dijelaskan di atas. Penelitian lain juga menunjukkan korelasi *Locus of Control* dan kepuasan kerja dengan arah hubungan yang sama yakni pada penelitian yang dilakukan oleh Norris, Dwight, Niebuhr, dan Robert (1984) pada subjek karyawan teknis. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan dengan subjek berbeda, yakni karyawan pabrik di Indonesia, untuk melihat lebih jauh signifikansi hubungan *Locus of Control* dengan kepuasan kerja.

Penelitian lainnya menunjukkan bahwa individu dengan *Locus Of Control* internal yakin bahwa performa kerja mereka dan *reward* yang didapat dari hasil kerjanya adalah tergantung pada perilaku mereka dan berada di bawah kontrol mereka sendiri serta motivasi kerjanya lebih tinggi. Sedangkan individu yang memiliki *Locus Of Control* eksternal yakin bahwa semua yang terjadi padanya dalam pekerjaan tergantung pada faktor eksternal (keberuntungan atau kebetulan) dan berada diluar kontrolnya serta motivasi kerjanya lebih rendah (Schultz & Schultz, 1990; Kreitner & Kinicki, 2004). Oleh karena itu, individu dengan *Locus Of Control* internal, yang memiliki motivasi kerja lebih tinggi, lebih menunjukkan performa kerja yang lebih baik daripada individu yang memiliki *Locus Of Control* eksternal.

Selanjutnya, berdasarkan beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, ditemukan bahwa hubungan antara *Locus Of Control* dan kepuasan kerja ditengahi oleh variabel performa kerja. Individu dengan *Locus Of Control* internal cenderung untuk menunjukkan performa kerja lebih baik daripada

individu dengan *Locus Of Control* eksternal, dan jika performa kerja diasosiasikan dengan *reward*, maka kepuasan kerja akan didapat. Jadi, individu dengan *Locus Of Control* internal mempunyai kepuasan kerja yang tinggi karena mereka merasa diuntungkan dengan *reward* yang diterima sebagai hasil performa kerjanya yang baik (Spector, 1982, dalam Spector, 1997). Menurut Jacobs dan Solomon (1977), performa kerja dan kepuasan kerja berhubungan dengan kuat ketika performa kerja dapat membawa pada *reward* (Spector, 2000).

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa individu dengan *Locus Of Control* internal, yang yakin bahwa segala sesuatu yang mereka dapatkan dalam pekerjaannya tergantung pada perilaku mereka dan berada di bawah kontrol mereka sendiri, akan memiliki motivasi kerja yang tinggi, sehingga mereka akan menunjukkan performa kerja yang lebih baik. Kemudian mereka akan mendapatkan keuntungan (*reward*) atas performa kerja mereka yang baik, lalu keuntungan-keuntungan yang mereka dapatkan tersebut akan membawa mereka pada kepuasan kerja. Sedangkan bagi individu dengan *Locus Of Control* eksternal, yang yakin bahwa semua yang terjadi padanya dalam pekerjaan tergantung pada faktor eksternal (keberuntungan atau kebetulan) dan berada diluar kontrolnya, akan memiliki motivasi kerja yang lebih rendah sehingga mereka akan menunjukkan performa kerja yang kurang baik. Kemudian mereka tidak mendapatkan keuntungan (*reward*) atas performa kerja mereka seperti yang diharapkan, dan dikarenakan tidak didapatnya keuntungan-keuntungan yang mereka harapkan tersebut akan membawa mereka pada ketidakpuasan terhadap pekerjaan.

Beberapa penelitian memang sudah dilakukan guna melihat hubungan *Locus Of Control* dan kepuasan kerja, namun penelitian tersebut dilakukan diluar negeri (King, Murray, & Atkinson, 1982, dalam Schultz & Schultz, 1990; O'Brien, 1983; Norris, Dwight, Niebuhr, & Robert, 1984; Spector & O'Connell, 1994, dalam Spector, 1997; Spector, 2000; Robbins, 2001; Kreitner & Kinicki, 2004, yang umumnya dilakukan di Amerika atau Eropa). Oleh karena itu peneliti ingin mengetahui bagaimana hubungan kedua variabel tersebut bila diteliti di Indonesia yang memiliki perbedaan budaya dengan Amerika atau Eropa. Menurut Hofstede (1980), terdapat empat faktor nilai utama yang berbeda pada setiap

negara. Keempat nilai utama tersebut adalah *power distance* (jarak dimana adanya ketidaksamaan antara atasan dan bawahannya dalam organisasi), *uncertainty avoidance* (kurangnya toleransi terhadap ketidakjelasan dan kebutuhan akan peraturan formal), *individualism* (perhatian terhadap diri sendiri bertentangan dengan perhatian terhadap kolektivitas dimana orang tersebut menjadi anggota), kemudian *masculinity* (penekanan terhadap tujuan kerja dan asertivitas, bertentangan dengan tujuan interpersonal dan pemeliharaan) (Berry, dkk, 1994). Namun yang akan dibahas adalah perbedaan dalam nilai *individualism*, dimana negara Amerika dan Eropa termasuk negara individualisme, sedangkan negara-negara Asia, juga Indonesia, termasuk negara kolektivisme (Berry, dkk, 1994).

Dalam kaitannya dengan kepuasan kerja, Hui, Yee, dan Eastman (1995) menyatakan bahwa nilai individualisme atau kolektivisme berhubungan secara signifikan dengan kepuasan terhadap aspek sosial dari pekerjaan. Individu dari negara kolektivis lebih merasa puas. Hal ini dikarenakan adanya hubungan sosial yang lebih baik di negara tersebut dimana hubungan ini sangat bernilai. Individu lebih berusaha untuk berhubungan dengan orang lain dan kurang memperhatikan kesejahteraan mereka sendiri. Sedangkan individu dari negara individualis lebih fokus pada minat dan kebutuhan mereka sendiri daripada kebutuhan orang lain (Spector, 2000). Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa individu dari negara individualisme lebih fokus pada faktor internal sedangkan individu dari negara kolektivisme lebih fokus pada faktor eksternal.

Dalam penelitian ini, peneliti mengukur *Locus Of Control* dalam domain pekerjaan dengan skala adaptasi dari *The Work Locus Of Control Scale* (WLCS). Skala ini bertujuan untuk mengukur bagaimana perasaan seseorang mengenai kontrol terhadap penguatan (*reinforcement*) di tempat kerjanya (Spector, 1997). Sedangkan untuk pengukuran kepuasan kerja, peneliti menggunakan skala adaptasi dari *The Job Satisfaction Survey* (JSS), berdasarkan pendekatan kepuasan kerja sembilan facet. Kesembilan facet tersebut terdiri dari gaji, kesempatan promosi, supervisi (atasan), *fringe benefits* (tunjangan-tunjangan diluar gaji), *contingent rewards* (*reward* yang diberikan jika karyawan berperforma baik, bentuknya tidak selalu berupa uang), kondisi perusahaan (peraturan dan prosedur perusahaan), rekan sejawat, *nature of work* (tipe pekerjaan), dan komunikasi di

dalam organisasi.

Dalam hal metodologi, penelitian ini bertipe *ex-post facto field study*, karena situasi penelitian alamiah dan tidak ada manipulasi terhadap variabel-variabel penelitian (Seniati, Yulianto, & Setiadi, 2005). Sedangkan subyek dalam penelitian ini adalah para karyawan pabrik dengan jabatan sebagai operator, memiliki pengalaman bekerja di pabrik tersebut lebih dari satu tahun, berjenis kelamin laki-laki, serta tingkat pendidikannya minimum SMA, STM, atau tingkat pendidikan lain yang sederajat. Sampel penelitian berjumlah 125 orang dan sampel akan diambil dengan menggunakan metode *nonprobability sampling*, dengan teknik *incidental sampling*.

I. B. Perumusan Masalah

Melalui banyak penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara *Locus of Control* dengan beberapa variabel pekerjaan. Variabel pekerjaan tersebut antara lain performa kerja, perilaku kepemimpinan, persepsi mengenai pekerjaan, dan motivasi kerja. *Locus of Control* juga berkorelasi dengan kepuasan kerja (Spector, 1982, dalam Spector, 1997; O'Brien, 1983). Dalam penelitian ini ditemukan bahwa individu yang skor *Locus of Control* internalnya tinggi, maka skor kepuasannya pun tinggi (Spector, 1997).

Berdasarkan hal tersebut, maka penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui, "Apakah ada korelasi antara *Work Locus of Control* dengan kepuasan kerja pada karyawan pabrik X?".

I. C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk:

1. Mendapatkan gambaran mengenai *Locus of Control* para karyawan pabrik X.
2. Mendapatkan gambaran mengenai kepuasan kerja para karyawan pabrik X.
3. Memperoleh jawaban mengenai korelasi antara *Locus of Control* dengan kepuasan kerja pada karyawan pabrik X.

I. D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini antara lain:

1. Memberi masukan kepada perusahaan bahwa *locus of Control* juga merupakan variabel yang penting untuk diketahui implikasinya terhadap pekerjaan karyawan sehingga dapat dijadikan acuan dalam meningkatkan performa dan kepuasan kerja karyawan serta pengembangan sumber daya manusia dan organisasi kerja.
2. Memberi masukan kepada perusahaan agar perusahaan dapat mengetahui apakah karyawan mereka merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya serta aspek apa saja yang membuat mereka merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu perusahaan dapat memperbaiki aspek-aspek yang membuat karyawannya merasa tidak puas dan juga perusahaan dapat mempertahankan atau bahkan meningkatkan aspek-aspek yang membuat karyawan merasa puas sehingga karyawan bisa tetap merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya.

I. E. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab I. Pendahuluan

Bab ini berisi latar belakang penelitian dan alasan mengapa peneliti mengangkat topik ini, masalah yang diangkat peneliti, tujuan yang terkait dengan konteks penelitian, manfaat yang dapat diambil dari penelitian, serta sistematika penulisan.

Bab II. Tinjauan Pustaka

Bab ini berisi teori-teori yang mendasari penelitian dan hubungan antara variabel-variabel yang terkait.

Bab III. Permasalahan, Hipotesa, dan Variabel Penelitian

Bab ini berisi mengenai permasalahan yang diteliti, hipotesa sebagai bahan acuan dalam penelitian, dan penjabaran mengenai variabel-variabel yang terkait, baik secara konseptual maupun operasional.

Bab IV. Metodologi Penelitian

Bab ini menguraikan karakteristik subyek yang diteliti, jumlah sampel,

metode pengambilan sampel, metode pengumpulan data, termasuk alat ukur yang digunakan, penjelasan mengenai tahap uji coba alat ukur, tahap pengambilan data, serta metode pengolahan dan analisa data yang digunakan.

Bab V. Analisa dan Interpretasi

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum subjek, analisa dan interpretasi data hasil penelitian.

Bab VI. Kesimpulan, Diskusi, dan Saran

Bab ini berisi tentang kesimpulan berupa jawaban atas permasalahan penelitian, diskusi, serta saran-saran untuk penelitian lanjutan.

