

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kesuksesan sebuah organisasi tak lepas dari peran penting sumber daya manusia. Hal ini juga berlaku bagi institusi pemasyarakatan seperti Lembaga Pemasyarakatan (Lapas) di Indonesia. Tantangan terbesar yang sering dihadapi Lapas di Indonesia adalah *overcapacity* atau kelebihan kapasitas, tak terkecuali Lapas Kelas I Medan, Kanwil Sumatera Utara. Menurut data yang bersumber dari Sistem Database Pemasyarakatan Direktorat Jenderal Pemasyarakatan (2021) menunjukkan bahwa Lapas Kelas I Medan hanya memiliki kapasitas 1.054 orang, sedangkan total penghuni/Warga Binaan Pemasyarakatan (WBP) mencapai 2.725 orang. Hal ini berarti Lapas Kelas I Medan mengalami kelebihan kapasitas hingga 259%. Hal ini makin diperkuat dengan Lapas Kelas I Medan yang memiliki jumlah WBP baik tahanan dan napi terbanyak di Kanwil Sumatera Utara dan Kanwil Sumatera Utara merupakan Kanwil yang memiliki jumlah WBP baik tahanan dan napi terbanyak di Indonesia (Direktorat Jenderal Pemasyarakatan, 2021). Sejak awal 2012 hingga awal 2021 menunjukkan adanya naik turun jumlah WBP, namun hal ini tidak dibarengi dengan kapasitas lapas sehingga selama 10 tahun terakhir ini selalu terjadi over kapasitas hingga 245%.

Keadaan semakin diperburuk dengan jumlah petugas penjagaan dan pengamanan Lapas Kelas I Medan yang kurang memadai. Sejak 10 tahun terakhir, peningkatan petugas hanya sebesar 3% saja. Hal ini tentu tidaklah cukup untuk mengimbangi peningkatan WBP. Apabila dibandingkan jumlah petugas dengan jumlah penghuni Lapas Kelas I Medan pada awal tahun 2021 hanya sebesar 8% atau dapat dikatakan bahwa 1 petugas menangani 13 WBP. Pada 10 tahun terakhir angka tersebut tidak berubah secara signifikan dimana perbandingan jumlah petugas dengan jumlah WBP sebesar 7% atau dapat dikatakan bahwa 1 petugas menangani 15 WBP seperti yang tersaji pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1 Data Penghuni dan Petugas Lapas Kelas I Medan

Tahun	Jumlah Penghuni	Peningkatan Penghuni	Kapasitas	% Over Kapasitas	Jumlah Petugas	Peningkatan Petugas	Petugas /Penghuni	Penghuni /Petugas
2012	1945	-	1054	185%	176	-	9%	11
2013	2447	26%	1054	232%	165	-6%	7%	15
2014	2040	-17%	1054	194%	155	-6%	8%	13
2015	2104	3%	1054	200%	161	4%	8%	13
2016	2504	19%	1054	238%	156	-3%	6%	16
2017	2848	14%	1054	270%	138	-12%	5%	21
2018	2931	3%	1054	278%	193	40%	7%	15
2019	3356	15%	1054	318%	193	0%	6%	17
2020	2931	-13%	1054	278%	193	0%	7%	15
2021	2725	-7%	1054	259%	212	10%	8%	13
Rata-Rata	2583	5%	1054	245%	174	3%	7%	15

Sumber: Direktorat Jenderal Pemasyarakatan (2021) dan Diolah sendiri (2021)

Kondisi budaya yang ada di Medan yang mayoritas bersuku Batak dengan bermacam jenis marga memiliki keterikatan kekeluargaan yang sangat kental cukup mengkhawatirkan, terlebih apabila petugas memiliki marga yang sama dengan warga binaan. Hal tersebut dikhawatirkan akan membuat petugas tidak melaksanakan tugas dengan baik dan dengan sengaja memberi peluang bagi warga binaan lebih leluasa dalam bertindak baik di dalam Lapas Kelas I Medan maupun di luar seperti penyelundupan obat-obatan terlarang, senjata tajam, ataupun barang lainnya yang tidak diijinkan masuk ke dalam Lapas Kelas I Medan. Oleh karena itu perlu adanya inisiatif dari seorang petugas untuk melaksanakan tugas formal atau bahkan lebih dari tugas formal untuk mendukung efektivitas organisasi dimana ini sejalan dengan prinsip organizational citizenship behaviour (OCB).

Organ (1997) mendefinisikan OCB sebagai perilaku positif yang muncul atas inisiatif seseorang tanpa mengharapkan penghargaan yang mana tidak terdapat pada deskripsi pekerjaan. Seseorang dengan OCB akan bertindak melampaui tugas formal mereka dan menunjukkan upaya, energi serta wawasan mereka untuk mengembangkan kemampuan mereka demi kepentingan organisasi (Asgari dkk., 2020). Perilaku yang positif tersebut dapat mencerminkan kontribusi yang positif pada seseorang seperti secara sukarela membantu atasan atau rekan kerja, serta dapat menghindari diri dari

perilaku yang merugikan organisasi (Nemr & liu, 2021). Oleh karena itu, OCB dapat menjadi suatu hal yang perlu ada dalam sebuah organisasi. OCB yang dimiliki setiap orang dapat dipengaruhi beberapa faktor lainnya, seperti dari orang itu sendiri, atasan, lingkungan kerja, dan pekerjaan (de Geus dkk., 2020).

Penelitian terkini menunjukkan bahwa seseorang yang memiliki *psychological capital* (PC) memiliki hubungan positif pada kinerja peran ekstra dimana seseorang memiliki perilaku positif dalam melibatkan diri mereka dalam aktivitas tambahan dan melampaui deskripsi pekerjaan formal (Alshahrani & Iqbal, 2021). PC sendiri didefinisikan sebagai keadaan perkembangan psikologi seseorang yang positif, yang dicirikan oleh *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resiliency* (Luthans dkk., 2007). Seseorang dengan PC yang tinggi lebih mampu memberikan kepercayaan diri, optimis, harapan dan kemampuan untuk bertahan sehingga hal ini dapat berpotensi mengarah pada pengulangan perilaku kerja peran ekstra. Oleh karena itu, PC dapat menjadi faktor seseorang dalam membangun OCB pada sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya.

Selanjutnya, variabel lain yang dapat membangun OCB yaitu *transformational leadership* (TL). TL merupakan gaya kepemimpinan dimana pemimpin dapat mempengaruhi pengikut melalui *idealized influence/charisma* (pengaruh ideal/kharismatik), *inspiration* (inspirasi), *intellectual stimulation* (stimulasi intelektual), atau *individualized consideration* (pertimbangan individual) (Bass, 1999). Dengan begitu, pemimpin dengan TL lebih memperhatikan kebutuhan dalam perkembangan pengikut dan mendukung serta melatih perkembangan pengikut, agar pengikut menjadi lebih inovatif dan kreatif untuk membantu mengupayakan organisasi menjadi lebih efektif. Seorang pengikut yang sensitif terhadap gaya kepemimpinan akan berperilaku sebagaimana mereka diperlakukan oleh pemimpin sebagai bentuk respon atau balasan dari kepemimpinan yang berkualitas (Khaola & Rambe, 2021). Perilaku individu yang dimaksud dalam hal ini dapat berupa terlibat dalam OCB. Oleh karena itu, TL dapat menjadi faktor seseorang dalam membangun OCB pada sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya.

Selain itu, masih terdapat variabel lain yang dapat membangun OCB yaitu *fun at work* atau dalam penulisan ini disebut *workplace fun* (WF). WF dapat didefinisikan

sebagai lingkungan kerja yang mendorong, memulai, dan mendukung berbagai kegiatan yang menyenangkan yang berdampak pada sikap dan produktivitas individu dan kelompok (Ford dkk., 2003). Seseorang akan menganggap diri mereka memiliki kewajiban untuk berkomitmen dan berkontribusi dalam setiap kegiatan positif dalam sebuah organisasi, seperti OCB, ketika orang tersebut mendapat manfaat dari tindakan dan aktivitas organisasi (Saeid Kiani, 2021). Oleh karena itu, WF dapat menjadi faktor seseorang dalam membangun OCB pada sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya.

Di samping ketiga variabel sebelumnya, masih terdapat variabel lain yang dapat membangun OCB yaitu *work engagement* (WE). WE dapat digambarkan sebagai keadaan dimana seseorang berpikir secara positif yang berhubungan dengan pekerjaannya yang dapat dicirikan oleh *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penyerapan) (Schaufeli & Bakker, 2004). Individu dengan WE yang tinggi akan lebih tangguh dan tahan terhadap tantangan pekerjaan karena mereka lebih percaya diri dan optimis dengan hasil dari pekerjaan mereka (Gupta dkk., 2017). Seseorang yang mampu menyelesaikan pekerjaan formal mereka akan memunculkan perasaan bangga dan rasa hormat tersendiri terhadap organisasi. Perasaan bangga dan rasa hormat inilah yang akan menggiring seseorang untuk terus melampaui peran mereka dalam pekerjaan formal dengan melakukan kegiatan lain demi efektivitas organisasi yang mengarah kepada OCB (Santiago dkk., 2021). Oleh karena itu, WE dapat menjadi faktor seseorang dalam membangun OCB pada sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya.

Pada penelitian terdahulu, ditemukan bahwa variabel WE memiliki peran sebagai mediasi antara PC, TL, dan WF terhadap OCB. Berdasarkan penelitian dari Saleh dkk., (2020) menunjukkan bahwa WE memediasi PC terhadap OCB. Selanjutnya, penelitian dari Buil dkk., (2019) menunjukkan bahwa WE memediasi TL terhadap OCB. Sementara itu, penelitian dari (Ginbreta & Desiana, 2020) menunjukkan bahwa WE memediasi PC terhadap OCB. Oleh karena itu, maka terbukti bahwa WE memiliki peran mediasi antara PC, TL, dan WF terhadap OCB.

Namun demikian, perlu adanya pembuktian dimana adanya pengaruh langsung antara PC, TL, dan WF terhadap WE. Adapun penelitian terdahulu oleh Qin dkk., (2021) yang menunjukkan pengaruh langsung PC terhadap WE. Kemudian penelitian

oleh Chua & Ayoko, (2021) yang menunjukkan pengaruh langsung TL terhadap WE. Berikutnya penelitian oleh Tetteh dkk., (2021) yang menunjukkan pengaruh WF terhadap. Dengan demikian, maka terbukti bahwa terdapat pengaruh langsung variabel PC, TL, dan WF terhadap WE.

Adapun responden pada penelitian ini yaitu petugas yang bekerja pada pelayanan 24 jam, berinteraksi langsung dengan WBP, dan bertugas untuk menjaga keamanan dan ketertiban dalam Lapas Kelas I Medan. Terdapat 7 area sasaran responden yaitu penjagaan pintu gerbang halaman, penjagaan pintu gerbang utama, penjagaan ruang kunjungan, penjagaan pos atas (menara) penjagaan P2U (portir), penjagaan lingkungan blok, dan penjagaan blok. Tupoksi yang dilaksanakan setiap area berbeda-beda dengan tugas umum yaitu melakukan penjagaan, pemeriksaan, dan pelaporan pada setiap area kerja.

Lebih lanjut, dalam mendukung fungsional Lapas Kelas I Medan, penting bagi petugas untuk melakukan OCB di lingkungan kerjanya. Terdapat berbagai bentuk OCB yang dapat dilakukan oleh petugas demi tetap terjaganya keamanan dan ketertiban di dalam Lapas Kelas I Medan. Salah satu contoh OCB yang dapat dilakukan yakni dengan mengecek instalasi listrik. Hal ini menjadi penting untuk dilakukan guna menghindari terjadinya gangguan listrik sehingga menimbulkan kebakaran seperti yang terjadi di Lapas Kelas I Tangerang. Contoh lain yaitu ketika terdapat warga binaan yang sedang sakit, petugas dapat membantu walaupun bukan termasuk dalam tupoksi. Contoh tindakan-tindakan tersebut dapat dilakukan oleh petugas untuk menjaga ketertiban dan keamanan sehingga keberlangsungan fungsional Lapas Kelas I Medan dapat berjalan lancar.

Untuk mendukung petugas dalam melakukan OCB, perlu adanya dorongan dan motivasi seperti yang telah disebutkan sebelumnya yaitu oleh PC, TL, WF, dan WE. Adapun PC yang berkaitan dengan petugas Lapas Kelas I Medan. Dalam hal ini yaitu adanya psikologis dari dalam diri individu dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Dengan kata lain, seberapa besar motivasi yang muncul dari dalam diri petugas sendiri untuk meningkatkan kinerja di tempat kerja. Salah satu contohnya yaitu seberapa kuat keinginan petugas untuk menyelesaikan tugasnya sehingga dapat menunjukkan kinerja terbaiknya. Oleh karena itu, PC menjadi variable yang menarik

untuk diselidiki serta dianalisis dalam kaitannya dengan mendukung keberlangsungan Lapas Kelas I Medan.

Selanjutnya, TL yang berkaitan dengan peran pemimpin sebagai agen perubahan di Lapas Kelas I Medan. Perlu adanya interaksi secara personal seorang pemimpin kepada petugas dengan memberikan dukungan dan motivasi. Hal ini dilakukan agar petugas tidak mengalami tekanan kerja yang terlalu berat dan lebih produktif saat bertugas. TL juga dapat berbentuk kepercayaan seorang pemimpin kepada petugas sehingga mampu meningkatkan loyalitas petugas pada pemimpinnya. Hal ini perlu dilakukan seorang pemimpin sehingga petugas dapat menikmati dalam menjalankan tugas yang diberikan. Selain itu, dilakukan wawancara sebelum melakukan penelitian yaitu dengan bapak Pahrudin (2021) selaku petinggi Ditjenpas yang juga bertanggung jawab atas Lapas yang ada di Indonesia salah satunya Lapas Kelas I Medan, menyampaikan bahwa pemimpin yang ada di setiap Lapas perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang transformasional untuk mendukung keberlangsungan Lapas. Selain itu juga disampaikan bahwa penting seorang pemimpin memiliki TL pada Lapas untuk memotivasi dan mengurangi ketegangan yang ada di dalam Lapas pada petugasnya. Hal ini ditunjukkan dengan adanya pemberian apresiasi kepada petugas yang teladan atas kinerjanya. Dengan demikian, maka akan memotivasi petugas lain untuk berprestasi dan berinovasi dalam menjalankan tugasnya. Oleh sebab itu, menjadi sangat menarik apabila variabel TL dapat diteliti lebih lanjut pada penelitian ini.

Kemudian, WF berkenaan dengan kondisi tempat kerja pada Lapas Kelas I Medan. Lingkungan Lapas tidak sepenuhnya penuh dengan tekanan, tetapi juga terdapat unsur betah tinggal untuk para petugas, salah satunya dengan *fun* yang dibutuhkan oleh petugas dengan kondisi mengatur keamanan dengan orang-orang yang memiliki catatan kriminal. Untuk meminimalisir tekanan tersebut WF bertujuan untuk menciptakan suasana tempat kerja yang lebih menyenangkan sehingga dapat mengurangi tekanan petugas dalam melaksanakan tugasnya. Terlepas dari persepsi masyarakat tentang kondisi lapas yang mengerikan, perlu adanya sesekali celetukan gurauan atau candaan diantara petugas dengan petugas, petugas dengan pimpinan, maupun petugas dengan warga binaan sehingga dapat membuat suasana menjadi lebih

kondusif dan cair. Oleh karena itu, menarik untuk diteliti lebih lanjut terkait variabel WF pada Lapas Kelas I Medan.

Selain itu, WE mampu untuk mempengaruhi OCB secara langsung dan juga dapat membantu bagi PC, TL, dan WF dalam mempengaruhi OCB menjadi lebih kuat. WE berperan sebagai representasi sikap dan komitmen petugas terhadap pekerjaannya. Dengan WE, petugas akan lebih memiliki perilaku yang percaya diri dan positif sehingga memunculkan semangat, dedikasi, dan penghayatan dalam menjalankan tugasnya. Keterikatan petugas dengan pekerjaannya ini akan meningkatkan empati kepada rekan kerja, kesadaran akan peran dalam organisasi, dan kegiatan yang bersifat fisik dalam pekerjaannya sehingga karyawan akan lebih aktif dalam bekerja. Petugas dengan WE yang tinggi inilah yang diharapkan dapat mendukung petugas melakukan OCB. Oleh karena itu, WE dapat menjadi penting untuk diteliti lebih lanjut pada Lapas Kelas I Medan.

Lebih lanjut, ketiga variabel independent yaitu PC, TL, dan WF pada penelitian ini dapat dikaitkan satu dengan yang lain oleh WE. WE dapat dipengaruhi oleh sumber daya pribadi dan juga sumber daya pekerjaan. Hal ini berarti adanya interaksi antara sumber daya pribadi dan sumber daya pekerjaan. Salah satu faktor dalam sumber daya pekerjaan salah satunya ialah TL dan WF pada penelitian ini (Bakker, 2011). Sementara PC merupakan salah satu sumber daya pribadi yang dapat mempengaruhi WE. Dengan adanya keterikatan pada pekerjaan, membuat sumber daya pribadi maupun sumber daya pekerjaan tidak dapat berdisi sendiri sehingga keberadaan PC, TL dan WF pada penelitian ini menjadi sangat penting.

Dalam penelitian ini berfokus pada pengaruh variabel PC, TL dan WF terhadap OCB dengan mediasi WE pada Lapas Kelas I Medan. Hal ini menarik untuk ditelusuri lebih lanjut berkenaan dengan peran OCB sebagai variabel dependen yang dipengaruhi oleh PC, TL, dan WF sebagai variabel independen dengan WE sebagai mediasi karena sangat jarang dijumpai terutama pada organisasi pelayanan publik dalam hal ini ialah Lapas. Penelitian ini memiliki kebaruan empiris dimana Lapas sebagai obyek penelitian. Oleh karena itu, judul penelitian skripsi yang diajukan adalah sebagai berikut”: **“PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL*, *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP*, DAN *WORKPLACE FUN* TERHADAP *ORGANIZATIONAL***

CITIZENSHIP BEHAVIOUR DENGAN WORK ENGAGEMENT SEBAGAI MEDIASI PADA PETUGAS PENJAGAAN DAN PENGAMANAN LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS I MEDAN”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah *Psychological Capital* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada petugas penjagaan dan pengamanan di Lapas Kelas I Medan?
2. Apakah *Transformational Leadership* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada petugas penjagaan dan pengamanan di Lapas Kelas I Medan?
3. Apakah *Workplace Fun* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada petugas penjagaan dan pengamanan di Lapas Kelas I Medan?
4. Apakah *Work Engagement* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada petugas penjagaan dan pengamanan di Lapas Kelas I Medan?
5. Apakah *Psychological Capital* berpengaruh terhadap *Work Engagement* pada petugas penjagaan dan pengamanan di Lapas Kelas I Medan?
6. Apakah *Transformational Leadership* berpengaruh terhadap *Work Engagement* pada petugas penjagaan dan pengamanan di Lapas Kelas I Medan?
7. Apakah *Workplace Fun* berpengaruh terhadap *Work Engagement* pada petugas penjagaan dan pengamanan di Lapas Kelas I Medan?
8. Apakah *Work Engagement* memediasi pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada petugas penjagaan dan pengamanan di Lapas Kelas I Medan?
9. Apakah *Work Engagement* memediasi pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada petugas penjagaan dan pengamanan di Lapas Kelas I Medan?
10. Apakah *Work Engagement* memediasi pengaruh *Workplace Fun* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada petugas penjagaan dan pengamanan di Lapas Kelas I Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada petugas penjagaan dan pengamanan di Lapas Kelas I Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada petugas penjagaan dan pengamanan di Lapas Kelas I Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Workplace Fun* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada petugas penjagaan dan pengamanan di Lapas Kelas I Medan.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Work Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada petugas penjagaan dan pengamanan di Lapas Kelas I Medan.
5. Untuk mengetahui pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement* pada petugas penjagaan dan pengamanan di Lapas Kelas I Medan.
6. Untuk mengetahui pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Work Engagement* pada petugas penjagaan dan pengamanan di Lapas Kelas I Medan.
7. Untuk mengetahui pengaruh *Workplace Fun* terhadap *Work Engagement* pada petugas penjagaan dan pengamanan di Lapas Kelas I Medan.
8. Untuk mengetahui peran mediasi *Work Engagement* dalam pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada petugas penjagaan dan pengamanan di Lapas Kelas I Medan.
9. Untuk mengetahui peran mediasi *Work Engagement* dalam pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada petugas penjagaan dan pengamanan di Lapas Kelas I Medan.
10. Untuk mengetahui peran mediasi *Work Engagement* dalam pengaruh *Workplace Fun* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada petugas penjagaan dan pengamanan di Lapas Kelas I Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki dua manfaat, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis. Manfaat teoritis merujuk pada pengembangan ilmu pengetahuan, sedangkan manfaat praktis merujuk pada keberfungsian penelitian yang dapat dimanfaatkan oleh organisasi. Kedua manfaat ini akan dijelaskan sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi pengetahuan di bidang ilmu manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengaruh PC, TL, dan WF terhadap OCB dengan mediasi WE.
2. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi bagi penelitian selanjutnya pada bidang manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh PC, TL, dan WF terhadap OCB dengan mediasi WE.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Hasil penelitian ini dapat menjadi saran bagi Lapas Kelas I Medan dalam meningkatkan OCB pada petugas penjagaan Lapas dengan meningkatkan dan memperbaiki PC, TL, dan WF agar petugas memiliki WE.
2. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi organisasi lain yang bergerak di sektor pelayanan publik terkait PC, TL, WF, WE, dan OCB.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan berisi tentang lima bab yang terkandung dalam skripsi. Hal ini yang digunakan untuk memudahkan pembaca dalam mengetahui isi secara garis besar yang akan dijelaskan sebagai berikut:

1. BAB 1 PENDAHULUAN

Bab 1 berisi tentang fenomena dan urgensi dari penelitian ini dibuat sebagai dasar dari perumusan masalah, tujuan, dan manfaat penelitian. Pada Bab 1 terdiri dari Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

2. BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Bab 2 berisi tentang landasan teoritis yang digunakan pada penelitian ini, dan penelitian terdahulu sebagai dasar dalam perumusan hipotesis. Pada Bab 2 terdiri dari Landasan Teori, Penelitian Terdahulu, Pengaruh antar Variabel, dan Kerangka Konsep.

3. BAB 3 METODE PENELITIAN

Bab 3 berisi tentang hal-hal teknis yang dibutuhkan dan digunakan pada penelitian ini, seperti pengukuran variabel, data, dan teknik analisis untuk membuktikan hipotesis. Pada Bab 3 terdiri dari Pendekatan Penelitian, Identifikasi Variabel, Definisi Operasional Variabel, Jenis dan Sumber Data, Prosedur Pengumpulan Data, Populasi dan Sampel, dan Teknik Analisis.

4. BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab 4 berisi tentang hasil dari pengolahan data yang diperoleh dan pembahasan atas temuan pada penelitian ini. Pada Bab 4 terdiri dari Gambaran Umum Objek Penelitian, Karakteristik Responden, Deskripsi Variabel Penelitian, Analisis Model dan Pengujian Hipotesis, serta Pembahasan atas hasil pengujian hipotesis.

5. BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

Bab 5 berisi tentang hasil akhir berupa kesimpulan dan diakhiri dengan saran yang diberikan kepada penelitian selanjutnya dan Lapas Kelas I Medan.