

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Organisasi saat ini banyak menghadapi lingkungan yang dinamis dan selalu berubah, sehingga organisasi dituntut untuk selalu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan yang terjadi. Perubahan-perubahan di dalam organisasi akan dapat mudah diterima oleh seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi baik terhadap profesinya maupun terhadap organisasi tempat dia bekerja (Yousef,2000).

Yuwono,dkk (2005,111) menjelaskan konsep terbentuknya 3 sikap terhadap pekerjaan, yaitu kepuasan kerja, keadilan organisasi dan komitmen organisasi. Ketika orang telah menjadi anggota organisasi atau perusahaan, mereka akan segera merasakan bagaimana kondisi organisasi yang dipilihnya. Kondisi organisasi yang ada akan ditanggapi oleh para anggota organisasi secara subyektif dalam perseptual mereka. Sebagian merasa senang bekerja di organisasi ini, namun juga ada sebagian dari mereka yang membenci organisasi tempatnya bekerja. Ekspresi dari perasaan mereka itulah yang membentuk bermacam-macam sikap, ada yang tetap tinggal di organisasi dan berusaha sekuat tenaga memajukan organisasi, namun ada juga yang hanya pasif menerima keadaan yang ada. Perasaan orang terhadap organisasi dengan berbagai macam ekspresi itu pada dasarnya adalah merupakan sikap terhadap pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa proses identifikasi seseorang terhadap organisasi tempatnya bekerja sangat mempengaruhi terbentuknya sikap terhadap organisasi tersebut. Sehingga adanya

kesesuaian persepsi tentang nilai dan tujuan organisasi merupakan hal yang penting untuk diperhatikan.

Iverson (1996) dalam Januarti dan Bunyaanudin (2006) menyimpulkan “Komitmen organisasi merupakan penentu keberhasilan terhadap perubahan organisasi. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan lebih mendukung tujuan dan nilai organisasi, bersedia mencurahkan upaya yang berdaya guna dan lebih dapat menerima perubahan organisasi”.

Komitmen organisasi (*organizational commitment*) merupakan salah satu tingkah laku dalam organisasi yang banyak dibicarakan dan diteliti, baik sebagai variabel endogen, variabel eksogen, maupun variabel intervening. Hal ini antara lain dikarenakan organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi agar organisasi dapat terus bertahan serta meningkatkan jasa dan produk yang dihasilkannya. Menurut Greenberg dan Baron (1993), karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi adalah karyawan yang lebih stabil dan lebih produktif sehingga pada akhirnya juga lebih menguntungkan bagi organisasi. (Abdi, Nor, & Radzi, 2014)

Allen Meyer (dalam Luthans, 2006:249) mengemukakan tiga komponen komitmen organisasi, yaitu *affective commitment* yang menunjukkan adanya keikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan dalam suatu organisasi, *continuance commitment*, yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi dan *normative commitment*, yaitu individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal kepada organisasi tersebut.

Mowday, Porter, dan Steers (1982:186) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai: “*the relative strength of an individual's identification with and involvement in a particular organization*”. Definisi tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki arti lebih dari sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan aktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasinya. Komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Mowday dkk ini bercirikan adanya:

1. *Identification* : pemahaman atau penghayatan dari tujuan organisasi. Sehingga memiliki tingkat kepercayaan yang kuat serta penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi yang merupakan dasar komitmen organisasi. Identifikasi pegawai tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, rasa kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.
2. *Involvement* : adanya kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh pada organisasi. Keterlibatan sesuai peran dan tanggungjawab pekerjaan di organisasi tersebut. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan padanya. Ia akan bekerja keras serta ingin selalu berkontribusi baik dalam organisasi.
3. *Loyalty* : adanya keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan atau menjadi bagian di dalam organisasi. Loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen, serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dengan pegawai. Pegawai dengan

komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi.

Komitmen organisasi merupakan hubungan aktif dari seorang karyawan dengan memberikan kontribusi kemampuan dirinya terhadap organisasi guna membantu kesuksesan organisasi, tidak hanya sekedar keikatan atau kesetiaan seorang karyawan yang bersifat pasif terhadap organisasi. Komitmen juga selalu menekankan adanya kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi.

Setiap organisasi bertanggungjawab untuk berusaha mengembangkan suatu perilaku organisasi yang mencerminkan kejujuran dan etika yang dikomunikasikan secara tertulis dan dapat dijadikan pegangan oleh seluruh karyawan. Kultur tersebut harus memiliki akar dan memiliki nilai-nilai luhur yang menjadi dasar bagi etika pengelolaan suatu organisasi atau suatu entitas. Etika adalah refleksi kritis dan rasional mengenai nilai dan norma moral yang menentukan dan terwujud dalam sikap dan pola perilaku hidup manusia, baik secara pribadi maupun sebagai kelompok. (Burhanudin, 1997:76)

Ahmad Janan Asifudin (2004:59) menegaskan bahwa manusia adalah makhluk yang diarahkan dan terpengaruh oleh keyakinan yang mengikatnya. Salah atau benar keyakinan tersebut niscaya mewarnai perilaku orang yang bersangkutan. Dalam konteks ini selain dorongan kebutuhan dan aktualisasi diri, nilai-nilai yang dianut, keyakinan atau ajaran agama tentu dapat pula menjadi sesuatu yang berperan dalam proses terbentuknya sikap hidup yang mendasar. Sikap hidup yang mendasar tersebut menjadi sumber komitmen yang membentuk karakter, kebiasaan atau budaya kerja tertentu. (Jamil, 2007)

Pada dunia organisasi yang diwarnai dengan pengurangan karyawan, harapan peningkatan produktivitas pekerja, dan kompetisi yang berat di pasar, tidak mengejutkan sama sekali bahwa banyak karyawan merasa tertekan sehingga berbuat asal-asalan, melanggar peraturan, dan terlibat dalam praktik-praktik yang diragukan kejujurannya. Para anggota organisasi semakin merasa diri mereka menghadapi dilemma etika (*ethical dilemma*), situasi dimana mereka diharuskan mendefinisikan kelakuan yang benar dan yang salah. Manajer saat ini harus menciptakan iklim etis yang sehat untuk karyawannya, sehingga karyawan bisa melakukan pekerjaan mereka dengan produktif dan menghadapi sedikit ambiguitas terkait apa yang merupakan perilaku yang benar dan yang salah. (Robbins,2009:112)

Islam sebagai agama yang universal mengatur bagaimana manusia beraktivitas, termasuk dalam bekerja. Islam bahkan mengategorikan bekerja sebagai ibadah, seperti tercantum dalam QS. At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ  
عَلِيمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

*Waquli ‘malü fasayarallâhu ‘amalakum wa rasuluh walmu’minün wasaturaddüna ilâ ‘âlimilgâibi wassyahâdati fayunabbi ‘ukum bimâ kuntum ta ‘malün”*

*Artinya : “dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”(DEPAG,2012)*

Manusia memiliki peran (dan tugas) di dunia, yaitu sebagai abdi Allah dan khalifah (Veithzal Rivai,dkk,2012:15). Allah SWT telah berfirman dalam QS. Adz-Dzariyat ayat 56 :

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ ﴿٥٦﴾

*“wamâ khalaqtumul jinna wal insa illa liya‘budiin”*

*Artinya : “dan aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepada-Ku.” (DEPAG,2012)*

Ayat ini menegaskan, bahwa Allah SWT tidaklah menjadikan jin dan manusia melainkan untuk mengenal-Nya dan supaya menyembah-Nya. Oleh karena itu, semua tindakan manusia di dunia ini adalah semata-mata ibadah, semata-mata untuk mengabdikan kepada Allah SWT. Sebagai abdi Allah, dalam semua tindakannya harus mengikuti perintah-Nya dan menghindari larangan-Nya. Semua tindakan tersebut juga termasuk tindakan dalam bekerja.

Manusia juga diangkat oleh Allah SWT untuk menjadi khalifah di muka bumi, di samping sebagai abdi dari Allah SWT. Sebagaimana difirmankan dalam QS. Al-Baqarah ayat 30 :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا  
مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي  
أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

*“waizqâla rabbuka lilmalâikati innî jâ ‘ilun fil ardi khalîfah qâlû ataj‘alu fihâ man yufsidu fihâ wayasfikuddimâa wa nahnu nusabbihû bihamdika wa nuqaddisulak qâla innî a‘lamu mâ lâ ta‘lamûn”*

*Artinya : “ ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui." (DEPAG,2012)*

Ayat ini menegaskan bahwa Allah menjadikan manusia sebagai khalifah atau wakil Allah SWT di bumi ini untuk melaksanakan perintah-perintah-Nya dan memakmurkan bumi serta memanfaatkan segala apa yang ada padanya. Semua tindakan manusia di dunia adalah sebagai wakil Allah SWT untuk memanfaatkan bumi yang telah dipusakakan kepada manusia agar manfaat dan mashlahat bagi manusia, sesuai dengan ketentuan Allah SWT.

Manusia harus mengikuti tata nilai yang telah ditetapkan oleh Allah SWT dalam menjalankan perannya sebagai wakil Allah swt menjadi khalifah di dunia. Tata nilai tersebut mengacu pada tujuan hidup manusia, yaitu memperoleh kesejahteraan hidup di dunia dan akhirat. Rivai,dkk (2012:51) menyimpulkan tata nilai menurut ajaran Islam, yaitu :

- a. Kesejahteraan di akhirat lebih utama dari kesejahteraan di dunia, namun manusia tidak boleh melupakan haknya atas kenikmatan dunia.
- b. Namun di lain pihak, kenikmatan dunia tidak boleh membuat manusia melupakan kewajibannya sebagai abdi Allah dan sebagai khalifah di dunia.
- c. Manusia tidak akan memperoleh kecuali yang diusahakannya, dan Allah swt. Menjamin akan mendapat balasan yang sempurna.
- d. Dalam setiap rahmat dari Allah berupa harta yang diterima oleh manusia, terdapat hak orang lain. Oleh karena itu, harta harus dibersihkan dengan mengeluarkan zakat, infaq dan sedekah.

Seorang karyawan harus berpegang teguh pada etika yang telah ditetapkan agamanya dalam menghadapi tekanan-tekanan pada pelaksanaan tugasnya. Salah satu etika yang berdasarkan keagamaan adalah etika kerja Islam. Etika kerja Islam

yang bersumber dari Syari'ah mendedikasikan kerja sebagai kebajikan. Faktor tersebut memberikan perbedaan dengan etika kerja yang lain secara umum. Ketika etika kerja dimaknai sebagai semangat kerja, maka etika kerja seorang Muslim bersumber dari visinya: meraih *hasanah fid dunya* dan *hasanah fi al-akhirah*. Ketika etika kerja dipahami sebagai sekumpulan karakter, sikap, mentalitas kerja, maka dalam bekerja, seorang muslim senantiasa menunjukkan kesungguhan (Yuteva,2003).

Yosef (2000) dalam Januarti dan Bunyaanudin (2006) mengungkapkan bahwa mereka yang mendukung etika kerja Islam lebih berkomitmen terhadap organisasinya dan selanjutnya lebih mungkin menerima perubahan selama tidak berpotensi mengubah nilai dasar dan tujuan (*goals*) organisasi dan dianggap bermanfaat bagi organisasi. Menurut Beekun (dalam Yousef, 2001), etika kerja Islam dapat didefinisikan sebagai seperangkat prinsip-prinsip moral yang membedakan mana yang benar dan mana yang salah dalam konteks nilai-nilai Islam. Nilai-nilai dalam etika kerja Islam mengajarkan seseorang untuk melihat organisasi sebagai tempat di mana dia harus memberikan kontribusi yang positif untuk pencapaian tujuan melalui sikap *adaptable* nya terhadap perubahan-perubahan yang terjadi.

Beberapa penelitian menunjukkan adanya pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi. Dalam jurnal yang berjudul "*The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes*" (Wahibur,2010), menjadikan komitmen organisasi sebagai salah satu indikator Work Outcomes. Uji empiris tersebut menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif pada komitmen organisasi. Berbeda



dengan (Abdi, Nor, & Radzi, 2014) yang menemukan bahwa komitmen organisasi tidak berhubungan signifikan dengan etika kerja Islam. Kedua penelitian tersebut menggunakan organisasi Islam sebagai sampelnya, yaitu institusi keuangan Islam dan Universitas Islam. Namun (Anisya,2013) dalam penelitiannya yang justru menggunakan PNS pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, menunjukkan bahwa pegawai yang menerapkan etika kerja Islam dalam bekerja memberikan kontribusi terhadap komitmen organisasi mereka. Penelitian ini memberikan implikasi terhadap peningkatan komitmen organisasi dan Etika Kerja Islam.

Pondok pesantren adalah sebuah lembaga pendidikan dan pengembangan agama Islam. Pengembangan Islam di Tanah Air (khususnya di Jawa) dimulai dan dibawa oleh Wali Songo, maka model pesantren di Pulau Jawa juga mulai berdiri dan berkembang bersamaan dengan zaman Wali Songo. Kedudukan dan fungsi pesantren saat itu belum sebesar dan sekompleks sekarang. Pada masa awal, pesantren hanya berfungsi sebagai alat Islamisasi dan sekaligus memadukan tiga unsur pendidikan, yakni : ibadah untuk menanamkan iman, tabligh untuk menyebarkan ilmu, dan amal untuk mewujudkan kegiatan kemasyarakatan dalam kehidupan sehari-hari. (Wahjoetomo,1997:49)

Teknologi yang berkembang di akhir dekade abad ke-20 menyebabkan beberapa perubahan radikal, seperti globalisasi yang berkembang pesat dan hilangnya jarak, kemampuan menemukan bentuk-bentuk kehidupan baru yang keuntungan dan risikonya tidak terprediksi. Dengan perubahan cepat ini, organisasi berhadapan dengan setumpuk persoalan etis (Rivai,dkk,2012:7).

Pondok Pesantren harus mampu mempertahankan nilai-nilai Islam sebagai lembaga pendidikan Islam tertua, namun sebagai sebuah organisasi, pondok pesantren juga dituntut untuk menghadapi perubahan. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta dinamika perkembangan masyarakat yang sangat pesat pada beberapa dasawarsa terakhir, memunculkan tuntutan-tuntutan baru dalam bidang pendidikan. Pondok pesantren harus mampu mengikuti perubahan zaman dengan tetap mempertahankan untuk mempertahankan eksistensinya dan terus menjadi inovatif, nilai-nilai Islam serta jati dirinya. Diperlukan karyawan dengan etika kerja Islam dalam membentuk karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi untuk mempertahankan tujuan dan nilai dari Pondok Pesantren.

Didirikan pada tahun 1859 M oleh KH. Abdul Jabbar, Pondok Pesantren Maskumambang merupakan pondok tertua yang telah melahirkan banyak ulama'-ulama' ternama di Indonesia. Pada awal berdirinya, Pesantren Maskumambang yang terletak di Desa Sembungan Kidul Kecamatan Dukun Kabupaten Gresik Propinsi Jawa Timur, ( $\pm$  40 KM arah barat laut Kota Surabaya) hanya mendidik masyarakat sekitar Maskumambang, dan itupun terbatas pada pelajaran al-Qur'an dan tafsir,serta fiqih. Saat ini dipimpin oleh KH. Najih Ahjad, beliau melakukan pembaruan-pembaruan dalam bidang kelembagaan, organisasi, metode dan sistem pendidikan, kurikulum, serta Bidang sarana / Prasarana.

Pada bidang pendidikan, kini Pondok Pesantren Maskumambang memiliki lembaga pendidikan formal dan non formal. Lembaga pendidikan formal mulai dari jenjang pendidikan Madrasah Ibtidaiyah, Tsanawiyah, Aliyah, SMK1, SMK2

dan Perguruan Tinggi, sedangkan lembaga non formal yaitu tahashush, BMT, JM, Koppontren, dan lain-lain. Eksistensi Pondok Pesantren Maskumambang juga terlihat dari kepercayaan masyarakat terhadap lembaga pendidikan ini. Terbukti dengan jumlah murid yang tidak pernah menurun hingga sekarang. Berikut data jumlah murid Pondok Pesantren Maskumambang dalam lima tahun terakhir :

**Tabel 1.1**

**Jumlah Murid Pondok Pesantren Maskumambang**

TAHUN	JUMLAH
2010	2074
2011	2228
2012	2296
2013	2412
2014	2573

Sumber : YKUI Pondok Pesantren Maskumambang Gresik

Ketua dewan pengurus YKUI (Yayasan Kebangkitan Ummat Islam) Pondok Pesantren Maskumambang, Drs.H.Fatihuddin Munawwir M.Ag menjelaskan bahwa Pondok Pesantren Maskumambang sebagai lembaga pendidikan Islam tertua di Gresik dapat terus bertahan hingga sekarang, dikarenakan dua faktor, yaitu adanya komitmen untuk terus berdakwah dan loyalitas terhadap organisasi. Selain itu beliau mengatakan bahwa Pondok Pesantren Maskumambang tidak ingin menciptakan orang-orang yang *ashobiyah*, yaitu orang-orang dengan kultur individu, seperti adanya kepatuhan penuh terhadap kyai atau pengasuh Pondok Pesantren tanpa adanya koreksi. Dengan kata lain, karyawan bergerak bukan karena tokoh tersebut, namun karena Islam yang kebetulan diperjuangkan oleh tokoh tersebut. Sehingga karyawan dibangun dengan kesadaran dan pengertian yang baik tentang Islam. Untuk mewujudkan hal tersebut, karyawan

Maskumambang harus sesuai dengan visi Maskumambang. Hal ini menunjukkan pentingnya komitmen organisasi dimiliki oleh seluruh karyawan YKUI Pondok Pesantren Maskumambang agar karyawan mampu mengidentifikasi dirinya pada tujuan dan visi Pondok Pesantren Maskumambang, serta tercipta loyalitas karyawan untuk terus menjaga eksistensi Pondok Pesantren.

Berbagai cara juga dilakukan untuk terus melakukan perkembangan seiring perubahan zaman. Ketua dewan pengurus YKUI terus meningkatkan kualitas SDM bagi komponen Pondok Pesantren Maskumambang dengan silaturahmi serta melakukan MoU dengan beberapa Universitas, seperti Universitas Airlangga, Politeknik Negeri Surabaya (PENS) Institut Teknologi Sepuluh Nopember Surabaya (ITS) dan Universitas Negeri Malang.

Pada penelitian ini, sampel yang digunakan adalah karyawan Yayasan Kebangkitan Ummat Islam (YKUI) Pondok Pesantren Maskumambang Gresik. Sehingga dalam penelitian ini digunakan variabel etika kerja Islam untuk menggambarkan karakteristik individu dalam bekerja yang memberi pengaruh terhadap perilaku organisasi di dalamnya.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka perlu kiranya mengetahui bagaimana pemahaman dan realisasikaryawan terhadap pelaksanaan etika seperti usaha, kompetisi, transparansi dan tanggung jawab moral yang akan mempengaruhi komitmen mereka pada organisasi. Sehingga penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Yayasan Kebangkitan Ummat Islam (YKUI) Pondok Pesantren Maskumambang Gresik”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan bahwa masalah yang ingin diteliti adalah apakah etika kerja Islam berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan YKUI Pondok Pesantren Maskumambang Gresik?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi karyawan YKUI Pondok Pesantren Maskumambang Gresik.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1. Bagi obyek peneliti**

Hasil penelitian ini digunakan untuk menambah wacana dan wawasan dalam bidang manajemen yang berguna untukpeningkatan komitmen organisasi pada karyawan YKUI Pondok Pesantren Maskumambang Gresik serta Pondok Pesantren seluruh Indonesia pada umumnya.

### **2. Bagi pengembangan ilmu**

Dapat digunakan sebagai tambahan ilmu pengetahuan yaitu dengan tujuan langsung pada obyek yang bersangkutan, sehingga dapat mengaplikasikan teori yang diperoleh serta untuk mengetahui sampai seberapa jauh hubungan antara teori yang diterima dengan prakteknya.

### **3. Bagi peneliti selanjutnya**

Dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti lain dengan materi yang berhubungan dengan skripsi ini.

## **1.5 Sistematika Penulisan Skripsi**

Sistematika penulisan dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

### **BAB I : Pendahuluan**

Merupakan bab pembuka dari penelitian ini yang berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, serta manfaat penelitian.

### **BAB II : Tinjauan Pustaka**

Merupakan bab yang berisi teori-teori yang melandasi permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini, penelitian sebelumnya, kerangka berpikir dan hipotesis, serta model analisis yang digunakan dalam melakukan penelitian.

### **BAB III : Metode Penelitian**

Merupakan bab yang menerangkan tentang identifikasi variabel, definisi metode penelitian, serta pendekatan penelitian yang digunakan. Dalam bab ini juga diuraikan tentang jenis serta sumber data yang digunakan dalam penelitian ini dan juga menguraikan prosedur penelitian data serta teknik analisis yang digunakan dalam menganalisis data.

### **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi deskripsi objek penelitian dan laporan hasil analisis berikut pembahasannya.

### **BAB V : PENUTUP**

Bagian ini merupakan bagian akhir yang berisi simpulan dan saran.