

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi dan lingkungan bisnis yang terus berkembang, organisasi berfokus pada tuntutan persaingan, yang mendorong perusahaan untuk melakukan berbagai upaya untuk memaksimalkan sumber daya mereka. Salah satu sumber daya tersebut adalah karyawan. Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dan efektifitas kerja yang tinggi merupakan kunci untuk meningkatkan keberhasilan dan produktivitas perusahaan. Peran sumber daya manusia sangat penting bagi keberlangsungan suatu perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik merupakan landasan fundamental bagi suatu perusahaan untuk mencapai program dan tujuannya secara optimal (Firnanda & Wijayati, 2021). Septiani & Frianto, (2023) menambahkan bahwa pentingnya perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu bekerja secara efektif. Hal ini mendorong perusahaan untuk menyediakan apa yang dibutuhkan karyawan sehingga karyawan menjadi terikat atau *engaged* dengan perusahaan. Keterikatan karyawan di definisikan sebagai keterikatan psikologis dan emosional pegawai terhadap pekerjaannya, yang di tandai dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan penuh (*absorption*) (Kaur & Randhawa, 2021).

Namun kenyataannya, tingkat *engagement* di Indonesia masih tergolong rendah. Menurut survei Gallup, (2022) memaparkan bahwa di Indonesia, 36% karyawan tergolong sangat *engaged*, sementara 17% mengutarakan merasa tidak *engaged*, selain itu sebanyak 23% karyawan lain masuk pada kategori hampir *engaged* karena merasa tidak mendapatkan *support* saat bekerja dan sisanya memilih memisahkan diri. Karyawan yang *engaged* dengan perusahaan menunjukan antusiasme, serta keterlibatan dan komitmen mereka secara emosional, kognitif dan fisik yang pada gilirannya akan mendorong mereka untuk menyelesaikan tugas dengan kemampuan terbaik mereka bahkan melampaui apa yang telah ditentukan (Priambodo et al., 2019). Individu yang *engaged* dengan perusahaan terlihat pada perhatian yang penuh baik keadaan pikiran maupun sikap dalam melakukan perannya sebagai agen perusahaan (Firnanda & Wijayati, 2021).

Karyawan yang memiliki keterikatan atau *engagement* yang tinggi pada pekerjaannya mampu memberikan segala upaya serta komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya, sedangkan karyawan yang tidak memiliki *engagement* pada pekerjaannya biasanya kurang bersemangat dan mengalami demotivasi terhadap apa yang mereka kerjakan (Meidytania & Frianto, 2024). Berdasarkan uraian diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa keterikatan karyawan merupakan tentang bagaimana karyawan mampu berusaha untuk meningkatkan kemajuan, efisiensi, dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang tidak *engaged* terhadap pekerjaannya akan membuat mereka kurang bersemangat dalam bekerja, yang dapat berdampak buruk bagi keberlanjutan organisasi.

Organisasi juga perlu memberikan dukungan dalam bentuk interaksi dan hubungan antar sesama karyawan maupun dengan atasan. Kepercayaan dalam diri karyawan terkait seberapa besar perusahaan peduli dengan kondisi kesejahteraan, menghargai kerja keras karyawan serta berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi dikenal sebagai Persepsi Dukungan Organisasi (PDO) (Septiani & Frianto, 2023). *Perceived organizational support* atau dukungan organisasi menjalankan peran penting dalam hubungan karyawan dengan perusahaan, serta memiliki implikasi untuk dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keselarasan dengan tujuan organisasi. Dukungan yang baik mampu membuat karyawan merasa bahwa perusahaan memberikan perhatian kepada mereka yang mana hal tersebut dapat membentuk persepsi positif dari diri karyawan terhadap perusahaan yang dapat menciptakan adanya *engagement* (Meidytania & Frianto, 2024). Ketika perusahaan memberikan dukungannya secara maksimal kepada karyawan, maka karyawan akan membalas dukungan tersebut dengan kerja keras, memberikan seluruh tenaga dan pikirannya pada pekerjaan serta meningkatkan kinerja. Karyawan juga akan semakin percaya diri dalam bekerja, semakin tinggi persepsi dukungan organisasi maka akan semakin tinggi pula *engagement* pada karyawan (Firnanda & Wijayati, 2021).

Aspek lain yang mampu mempengaruhi peningkatan sikap keterikatan karyawan yaitu *work life balance*. Menurut Nahdiah & Khalid, (2024) *work life-balance* adalah keseimbangan dalam menjalankan peran ganda individu yaitu

dalam lingkup pekerjaan dan kehidupan pribadi termasuk keluarga, relasi, dan aspek budaya. Sedangkan Sopian et al., (2022) berpendapat bahwa *work life balance* merupakan sebuah konsep yang berupaya mencapai antara keseimbangan waktu yang dihabiskan untuk bekerja, waktu yang dihabiskan untuk keluarga, serta hal pribadi lainnya. Khoiro & Frianto (2024) dalam penelitiannya menjelaskan indikasi yang terdapat pada *work life balance* dilihat melalui tiga hal yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan kepuasan, dan keseimbangan keterikatan. *Work life balance* yang berada pada tingkat baik akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi, tanggung jawab penuh dalam melakukan suatu pekerjaan, maupun sosial serta memiliki rasa puas terhadap apa yang dimiliki termasuk pekerjaannya. *Work life balance* dalam kualitas baik maka mendorong adanya semangat kerja yang tinggi, tanggung jawab penuh di tempat kerja maupun bersosial dan rasa puas dengan apa yang dimiliki termasuk pekerjaannya. Ketika perusahaan dapat menerapkan keseimbangan kehidupan kerja atau *work life balance* bagi karyawan, maka akan tercipta kenyamanan saat melakukan pekerjaan di perusahaannya sehingga timbul upaya optimal dari diri karyawan dan berdampak pada *engagement* antar keduanya. Karyawan perlu memberikan perhatian untuk kehidupan lain diluar pekerjaan agar mampu menjalankan harapan dan persepsi subjektif pada tiap kehidupan dengan harapan dapat mengurangi timbulnya permasalahan yang akan mengganggu antar kehidupan (Septiani & Frianto, 2023a). Dengan adanya persepsi dukungan organisasi dan *work life balance* dalam suatu organisasi karyawan dapat merasakan kepuasan kerja.

Dalam hal ini, kepuasan kerja dijadikan sebagai variabel mediasi. Kepuasan kerja merupakan penilaian terhadap pekerjaan dan pengalaman yang dirasakan oleh karyawan terkait dengan pekerjaan, yang disertai tingkat kesukaan atau ketidaksukaan tertentu (Siregar et al., 2024). Jika karyawan merasa nyaman terhadap pekerjaannya dan memiliki sikap positif, maka karyawan tersebut merasa puas dengan pekerjaannya. Sebaliknya, jika karyawan merasa dan bersikap negatif terhadap pekerjaannya, maka biasanya karyawan tersebut tidak menyukai hasil kinerjanya (Annisa et al., 2022). Nahdiah & Khalid, (2024) menjelaskan bahwa ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih

bersemangat, berdedikasi, dan setia kepada organisasi. Pada akhirnya, ini akan meningkatkan reputasi perusahaan sebagai perusahaan yang disukai dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik.

Dalam penelitian ini penulis memfokuskan pada Puskesmas Pauh Kota Padang sebagai lokasi pengumpulan data. Puskesmas pauh merupakan salah satu puskesmas yang berada di Kota Padang. Puskesmas pauh didirikan pada bulan Juli Tahun 1986 dengan wilayah kerja 13 kelurahan terletak di Jalan Irigasi Pasar Baru Kelurahan Cupak Tengah Kecamatan Pauh, berjarak sekitar 8 Kilometer dari pusat kota. Informasi lebih lanjut tentang karyawan Puskesmas Pauh Kota Padang, dapat dilihat pada tabel 1.1

Tabel 1.1 Jumlah Tenaga Kesehatan

No	Karyawan	Jumlah
1	Dokter	10 orang
2	Bidan	42 orang
3	Perawat	10 orang
4	Lainnya	7 orang
	Total Karyawan	69 orang

Sumber: Puskesmas Pauh Kota Padang (2025)

Untuk menunjang penelitian ini, peneliti melakukan *pra-survey* terhadap pegawai Puskesmas Pauh Kota Padang sebanyak 5 orang untuk mengisi data dan menjawab kuesioner. Data yang terdapat pada kuesioner melihat bagaimana keadaan keterikatan karyawan, persepsi dukungan organisasi, *work life balance* dan kepuasan kerja yang dirasakan pegawai Puskesmas Pauh Kota Padang. Data yang diperoleh dari tanggapan responden ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 1.2 Pernyataan dan Skor Jawaban Kuesioner Terkait Keterikatan Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban					Total Responden	Mean
		S T S	TS	N	S	SS		
1	Saya bangga menjadi anggota organisasi	0	1	1	2	1	5	3,6
2	Saya mengorbankan tenaga, pikiran, dan waktu dalam bekerja	0	2	2	1	0	5	2,8
3	Saya merasa pekerjaan saya penuh makna	0	0	1	0	4	5	4,6
4	Saya gigih dan tekun dalam bekerja	0	0	2	3	0	5	3,6
5	Saya menikmati pekerjaan saya	0	2	2	0	1	5	3,0
Rata-Rata								3,52

Sumber: Diolah Peneliti (2025), dikembangkan dari Hilfina & Putra (2023)

Pada tabel 1.2 hasil pra survey keterikatan karyawan Puskesmas Pauh Kota Padang menunjukkan nilai rata-rata variabel keterikatan karyawan sebesar 3,52. Dengan nilai tertinggi terdapat pada pernyataan 3 sebesar 4,6. Hal ini menunjukkan pegawai merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki makna secara pribadi, sehingga pegawai memiliki kecenderungan untuk tetap terhubung secara emosional dengan pekerjaan mereka. Sementara itu, nilai terendah terdapat pada pernyataan 2 dengan nilai sebesar 2,8. Nilai ini mengindikasikan bahwa beberapa pegawai belum sepenuhnya menunjukkan dedikasi tinggi terhadap pekerjaannya, baik dari sisi waktu, tenaga maupun pikiran. Selain itu pernyataan 5 juga menunjukkan nilai mean yang rendah sebesar 3,0. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa tidak semua pegawai merasa menikmati pekerjaannya sehari-hari, yang berpotensi berdampak pada turunnya keterlibatan kerja pegawai.

Tabel 1.3 Pernyataan dan Skor Jawaban Kuesioner Terkait Persepsi Dukungan

Organisasi								
No	Pernyataan	Jawaban					Total Responden	Mean
		STS	TS	N	S	SS		
1	Organisasi menghargai kontribusi saya	0	0	2	3	0	5	3,6
2	Organisasi memperhatikan keluhan saya	0	2	2	0	1	5	3,0
3	Organisasi peduli terhadap kesejahteraan saya	1	1	2	0	1	5	2,8
4	Organisasi memberikan perhatian yang besar kepada pekerjaan saya	1	0	2	2	0	5	3,0
5	Organisasi bangga atas keberhasilan saya dalam bekerja	0	0	2	1	2	5	4,0
Rata-Rata								3,28

Sumber: Diolah Peneliti (2025), dikembangkan dari Hilfina & Putra (2023)

Pada tabel 1.3 hasil pra survey PDO Puskesmas Pauh Kota Padang di atas menunjukkan nilai rata-rata variabel PDO sebesar 3,28. Dengan nilai tertinggi terdapat pada pernyataan 5 dengan nilai sebesar 4,0. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa bahwa prestasi kerja mereka diakui dan dihargai oleh organisasi. Sementara itu, nilai terendah terdapat pada pernyataan 3 sebesar 2,8. Nilai ini mencerminkan bahwa pegawai merasa organisasi belum secara maksimal memperhatikan kesejahteraan mereka. Selain itu pernyataan 2 dan 4 juga menunjukkan nilai mean yang rendah, yakni 3,0. Hal ini menunjukkan adanya keraguan pegawai terhadap responsivitas organisasi dalam menangani persoalan

atau kebutuhan individu.

Tabel 1.4 Pernyataan dan Skor Jawaban Kuesioner Terkait *Work life balance*

No	Pernyataan	Jawaban					Total Responden	Mean
		STS	TS	N	S	SS		
1	Anda merasa memiliki waktu yang cukup untuk keluarga dan teman diluar jam kerja	0	1	1	1	2	5	3,8
2	Anda memiliki fleksibilitas dalam mengatur jadwal kerja anda	1	1	2	0	1	5	2,8
3	Anda mampu menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan tanggung jawab keluarga	0	0	1	2	2	5	4,2
4	Pekerjaan anda mempengaruhi kesehatan fisik dan mental anda	0	2	2	0	1	5	3,0
5	Anda puas dengan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan anda saat ini	0	2	1	1	1	5	3,2
Rata-Rata								3,4

Sumber: Diolah Peneliti (2025), dikembangkan dari Putri (2025)

Pada tabel 1.4 hasil pra survey *work life balance* pegawai Puskesmas Pauh Kota Padang di atas menunjukan nilai rata-rata variabel *work life balance* sebesar 3,4. Dengan nilai tertinggi terdapat pada pernyataan 3 dengan nilai sebesar 4,2. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai merasa cukup berhasil dalam menjalankan

peran di tempat kerja dan di lingkungan keluarga secara bersamaan. Sementara itu, nilai terendah terdapat pada pernyataan 2 dengan nilai sebesar 2,8. Kondisi ini menunjukkan bahwa pegawai merasa masih kesulitan dalam memperoleh keleluasaan waktu kerja, hal ini berpotensi menimbulkan ketegangan saat harus menyesuaikan tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi. Selain itu pernyataan 4 dengan nilai sebesar 3,0 mengindikasikan bahwa ada kekhawatiran terhadap dampak pekerjaan terhadap kondisi fisik maupun psikis pegawai. Pernyataan 5 dengan nilai sebesar 3,2 juga menunjukkan bahwa tingkat kepuasan pegawai terhadap kondisi keseimbangan hidup dan kerja masih belum optimal.

Tabel 1.5 Pernyataan dan Skor Jawaban Kuesioner Terkait Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban					Total Responden	Mean
		STS	TS	N	S	SS		
1	Anda merasa pekerjaan anda sesuai minat dan kemampuan anda	0	0	1	1	3	5	4,4
2	Anda merasa memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan karir di organisasi	0	1	2	1	1	5	3,4
3	Anda merasa mendapatkan umpan balik yang cukup dari atasan anda mengenai kinerja anda	0	2	1	1	1	5	3,2
4	Anda merasa lingkungan kerja di organisasi ini kondusif dan mendukung produktivitas	1	0	2	1	1	5	3,2
5	Anda puas dengan pekerjaan anda saat ini	0	0	2	0	3	5	4,2
Rata-Rata								3,68

Sumber: Diolah Peneliti (2025), dikembangkan dari Putri (2025)

Pada tabel 1.5 hasil pra survey kepuasan kerja pegawai Puskesmas Pauh Kota Padang di atas menunjukkan nilai rata-rata variabel kepuasan kerja sebesar 3,68. Dengan nilai tertinggi terdapat pada pernyataan 1 dengan nilai sebesar 4,4. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa bahwa tugas yang mereka jalankan selaras dengan kemampuan serta ketertarikan pribadi. Selanjutnya pernyataan no 5 dengan nilai sebesar 4,2. Mengindikasikan bahwa pegawai merasa cukup puas terhadap pekerjaan yang mereka jalani. Sementara itu, nilai terendah terdapat pada pernyataan 3 dan 4 dengan nilai sebesar 3,2. Nilai ini menunjukkan bahwa pegawai merasa belum mendapatkan umpan balik yang cukup dari atasan dan lingkungan kerja yang dirasakan belum sepenuhnya kondusif dalam mendukung produktivitas kerja mereka.

Tabel 1.6 Data Ketidakhadiran Pegawai Bulan Januari-Juni 2025

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Absen/Bulan		Jumlah Absensi (Orang)
			Sakit (Hari)	Izin (Hari)	
1	Januari	84 Orang	19	26	33
2	Februari	84 Orang	11	22	26
3	Maret	84 Orang	10	25	26
4	April	84 Orang	5	27	22
5	Mei	84 Orang	13	13	22
6	Juni	84 orang	11	15	24

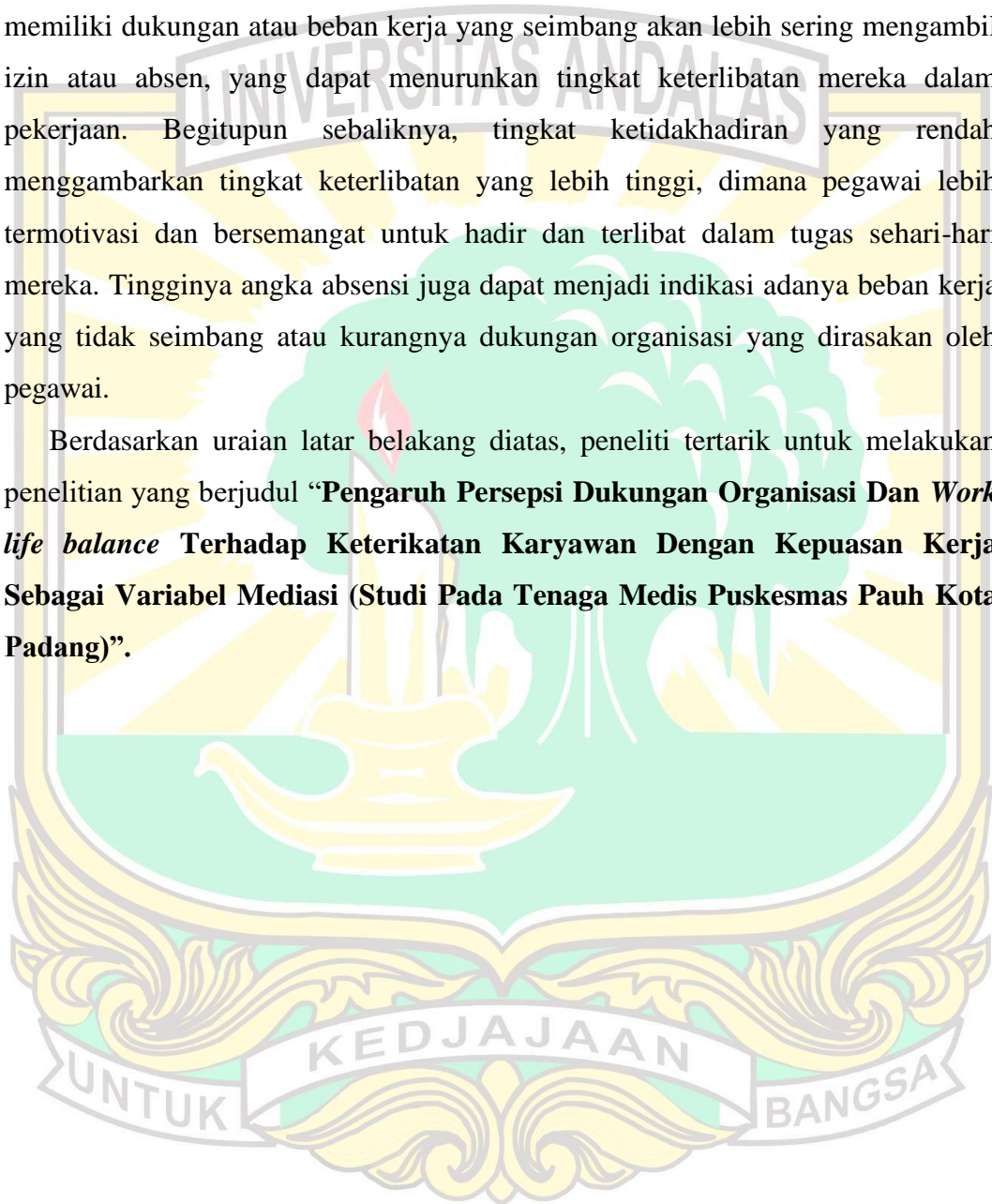
Sumber: Puskesmas Pauh Kota Padang 2025

Tabel 1.6 menyajikan data ketidakhadiran pegawai Puskesmas Pauh selama enam bulan, dari Januari hingga Juni 2025. Jumlah pegawai pada periode tersebut sebanyak 84 orang. Dari data diatas dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran tertinggi terjadi pada bulan Januari, yaitu sebanyak 33 orang dengan rincian 19 hari karena sakit dan 26 hari karena izin. Pada bulan-bulan berikutnya, angka absensi cenderung fluktuatif. Misalnya, pada bulan Februari dan Maret, jumlah hari izin masih tergolong tinggi, namun jumlah pegawai yang tidak hadir menurun menjadi 26 orang dan mencapai titik terendah pada bulan April dan Mei yaitu sebanyak 22

orang dan bulan Juni mengalami peningkatan jumlah ketidakhadiran pegawai sebanyak 24 orang.

Berdasarkan data, dapat dilihat bahwa tingginya angka ketidakhadiran dapat menjadi indikasi adanya penurunan keterlibatan kerja. Pegawai yang merasa tidak memiliki dukungan atau beban kerja yang seimbang akan lebih sering mengambil izin atau absen, yang dapat menurunkan tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Begitupun sebaliknya, tingkat ketidakhadiran yang rendah menggambarkan tingkat keterlibatan yang lebih tinggi, dimana pegawai lebih termotivasi dan bersemangat untuk hadir dan terlibat dalam tugas sehari-hari mereka. Tingginya angka absensi juga dapat menjadi indikasi adanya beban kerja yang tidak seimbang atau kurangnya dukungan organisasi yang dirasakan oleh pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan *Work life balance* Terhadap Keterikatan Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Tenaga Medis Puskesmas Pauh Kota Padang)”**.



1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembahasan latar belakang yang telah disusun, penelitian ini menguji Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan *Work life balance* terhadap Keterikatan Karyawan dengan Kepuasan Kerja Karyawan sebagai variabel mediasi, sehingga rumusan masalah yang diperoleh sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Keterikatan Karyawan pada Pegawai Puskesmas Pauh Kota Padang?
2. Bagaimanakah pengaruh *Work life balance* terhadap Keterikatan Karyawan pada Pegawai Puskesmas Pauh Kota Padang?
3. Bagaimanakah pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Puskesmas Pauh Kota Padang?
4. Bagaimanakah pengaruh *Work life balance* terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Puskesmas Pauh Kota Padang?
5. Bagaimanakah pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Keterikatan Karyawan pada Pegawai Puskesmas Pauh Kota Padang?
6. Bagaimanakah pengaruh Kepuasan Kerja sebagai mediasi hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Keterikatan Karyawan pada Pegawai Puskesmas Pauh Kota Padang?
7. Bagaimanakah pengaruh Kepuasan Kerja sebagai mediasi hubungan antara *Work life balance* terhadap Keterikatan Karyawan pada Pegawai Puskesmas Pauh Kota Padang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini antara lain untuk menganalisis Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan *Work life balance* terhadap Keterikatan Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini mengembangkan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Keterikatan Karyawan pada Pegawai Puskesmas Pauh Kota Padang
2. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh *Work life balance* terhadap Keterikatan Karyawan pada Pegawai Puskesmas Pauh Kota Padang
3. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Puskesmas Pauh Kota Padang
4. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh *Work life balance* terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Puskesmas Pauh Kota Padang
5. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap Keterikatan Karyawan pada Pegawai Puskesmas Pauh Kota Padang
6. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh kepuasan kerja sebagai mediasi hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Keterikatan Karyawan pada Pegawai Puskesmas Pauh Kota Padang
7. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh kepuasan kerja sebagai mediasi hubungan antara *Work life balance* terhadap Keterikatan Karyawan pada Pegawai Puskesmas Pauh Kota Padang

1.4 Manfaat Penelitian

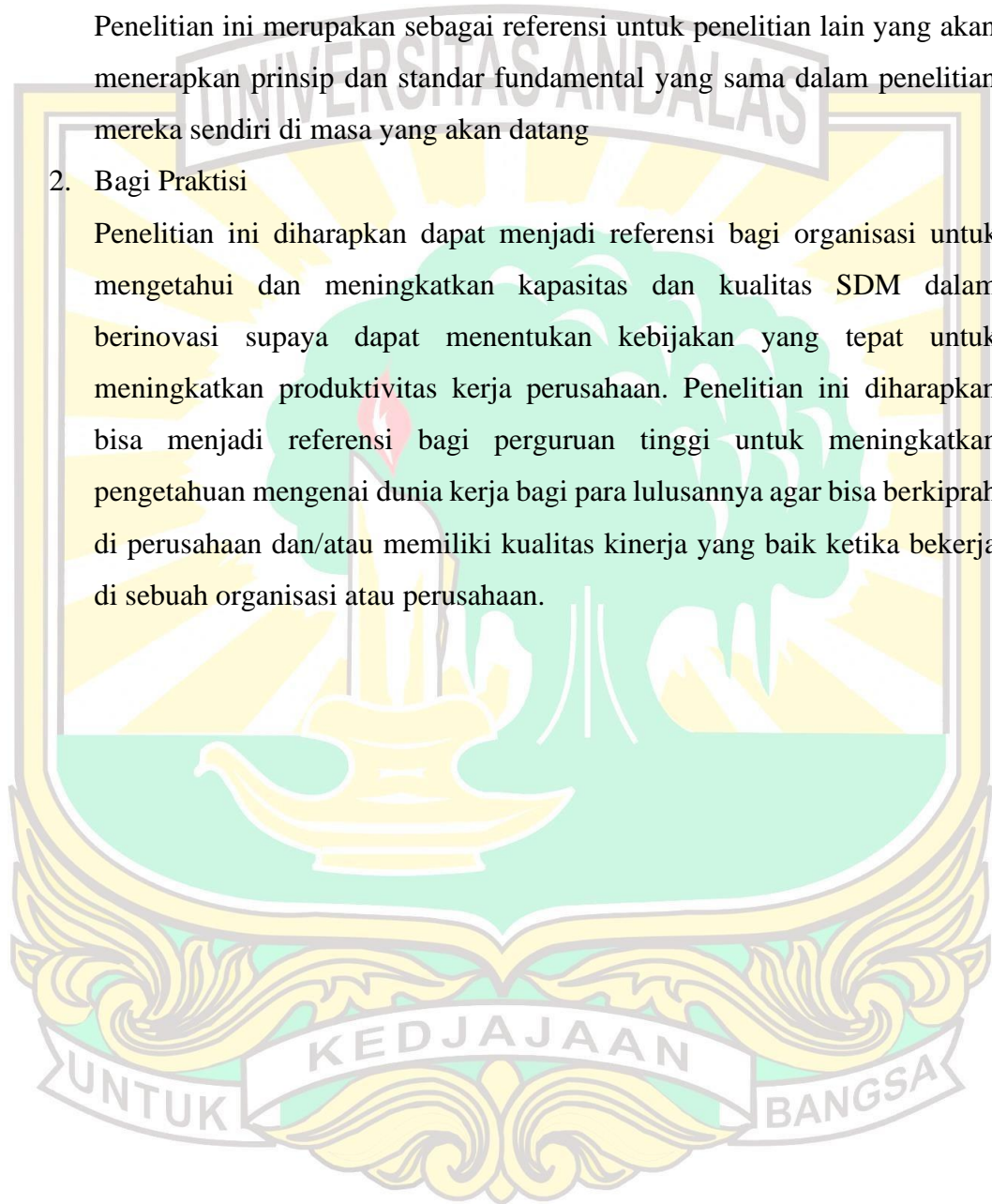
Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian diatas, adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Akademisi

Penelitian ini merupakan sebagai referensi untuk penelitian lain yang akan menerapkan prinsip dan standar fundamental yang sama dalam penelitian mereka sendiri di masa yang akan datang

2. Bagi Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi organisasi untuk mengetahui dan meningkatkan kapasitas dan kualitas SDM dalam berinovasi supaya dapat menentukan kebijakan yang tepat untuk meningkatkan produktivitas kerja perusahaan. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi bagi perguruan tinggi untuk meningkatkan pengetahuan mengenai dunia kerja bagi para lulusannya agar bisa berkiprah di perusahaan dan/atau memiliki kualitas kinerja yang baik ketika bekerja di sebuah organisasi atau perusahaan.



1.5 Ruang lingkup Penelitian

Agar penelitian ini tepat sasaran dan sesuai dengan arah yang diharapkan, maka penulis membatasi pembahasan dalam masalah ini dengan Persepsi Dukungan Organisasi dan *Work life balance* sebagai variabel independen, kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dan Keterikatan Karyawan sebagai variabel dependen pada Puskesmas Pauh Kota Padang.

1.6 Sistematika Penulisan

Penelitian yang dilakukan oleh penulis terdiri dari bab-bab yang bergabung dalam sebuah sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Merupakan bab yang berisi tentang latar belakang pemilihan judul, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN LITERATUR

Merupakan bab yang berisi tentang literature yang terdiri dari berbagai teori yang berhubungan dengan penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Merupakan bab dimana penulis menjelaskan mengenai desain penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Merupakan bab dimana penulis menguraikan mengenai hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan pada organisasi yang terdapat di Kota Padang, Sumatera Barat.

BAB V PENUTUP

Merupakan bab dimana penulis akan memberikan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan dan saran-saran yang dapat diberikan kepada organisasi yang terdapat di salah satu kota Padang, Sumatera Barat.