

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan layanan kesehatan perorangan secara paripurna. Layanan yang diberikan mencakup upaya promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif, yang diwujudkan dalam bentuk layanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Sebagai organisasi jasa, rumah sakit memiliki karakteristik yang kompleks, baik dari segi struktur, proses kerja, maupun interaksi antar unsur di dalamnya. Kompleksitas ini membedakan rumah sakit dari jenis organisasi lainnya dan memengaruhi dinamika internal, termasuk iklim organisasi, sistem manajemen, serta pengelolaan sumber daya manusia (SDM).

World Health Organization (“Global Strategic Directions for Nursing and Midwifery 2021–2025,” 2022) mengatakan Dalam menghadapi tantangan globalisasi, revolusi industri 4.0, serta meningkatnya tuntutan masyarakat akan layanan kesehatan berkualitas, rumah sakit dituntut untuk mampu bertransformasi menjadi organisasi yang adaptif, inovatif, dan berorientasi pada mutu. Rumah sakit harus dapat mengelola dan memanfaatkan seluruh sumber daya yang dimilikinya secara optimal, seperti sumber daya manusia, teknologi medis, sistem informasi manajemen, dan modal finansial, guna mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

International Council of Nurses (Nurses, n.d.) berpendapat bahwa salah satu kunci utama dalam keberhasilan operasional rumah sakit adalah kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien. Dalam konteks ini, perawat memegang peranan yang sangat vital. Sebagai tenaga kesehatan dengan jumlah terbanyak di rumah sakit, perawat menjadi ujung tombak dalam proses pelayanan, karena mereka terlibat langsung dengan pasien dan keluarganya selama 24 jam. Mereka tidak hanya bertanggung jawab dalam pelaksanaan tindakan keperawatan, tetapi juga memiliki

peran sebagai pendidik, konselor, koordinator layanan, serta pendukung emosional pasien.

Perawat adalah salah satu petugas medis yang memberi pelayanan dan memberi pengobatan kepada pasien serta mendukung kesejahteraan pasien. Perawat harus kompeten dan memiliki hak dalam tindakan medis berdasarkan pengetahuan yang dimiliki dan diperoleh selama proses pendidikannya. Perawat menjadi anggota tim yang selalu hadir di setiap fasilitas kesehatan yang sudah semestinya bertanggung jawab terhadap kesehatan pasien baik itu pada pelayanan rawat inap, rawat jalan ataupun pelayanan darurat. Karena pada dasarnya rumah sakit dan perawat adalah bagian sistem yang tidak dapat dipisahkan dari keterkaitan erat dengan segmen sistem lain yang ada di fasilitas medis, karena bantuan medis memegang posisi krusial dalam penentuan pelayanan berhasil secara menyeluruh.

Kualitas pelayanan keperawatan merupakan salah satu indikator utama dalam menilai mutu pelayanan rumah sakit secara keseluruhan. Tingkat kepuasan pasien terhadap pelayanan yang diterima sangat bergantung pada sikap, keterampilan, dan profesionalisme perawat dalam memberikan asuhan keperawatan. Dengan demikian, kinerja perawat sangat menentukan citra rumah sakit di mata masyarakat, serta memengaruhi tingkat kepercayaan dan loyalitas pasien terhadap institusi tersebut (K. K. R. Indonesia, 2021).

Rumah Sakit Khusus Bedah (RSK) Ropanasuri merupakan salah satu rumah sakit swasta terkemuka di Kota Padang yang telah beroperasi selama lebih dari 34 tahun dan terakreditasi Paripurna oleh Komisi Akreditasi Rumah Sakit (KARS). Rumah sakit ini memiliki layanan unggulan di bidang bedah umum, bedah onkologi, bedah urologi, bedah orthopedi, serta berbagai pelayanan penunjang medis. Sebagai institusi kesehatan yang mengedepankan profesionalisme, integritas, dan keselamatan pasien, RSK Ropanasuri menuntut kinerja optimal dari seluruh perawat, terutama tenaga perawat yang menjadi ujung tombak pelayanan langsung kepada pasien.

Saat ini, RSK Bedah Ropanasuri memiliki 45 orang perawat yang tersebar di 7 unit kerja, mencakup Instalasi Gawat Darurat (IGD), Instalasi Rawat Inap, Instalasi Bedah Anestesi, Instalasi Poliklinik, High Care Unit (HCU), Instalasi Kemoterapi, dan Unit Penunjang Medis. Berikut peneliti lampirkan jumlah perawat dari masing masing divisi yang ada di rumah sakit khusus bedah Ropanasuri padang.

Tabel 1.1 Data Perawat Rumah Sakit Khusus Bedah Ropanasuri Padang Tahun 2025

No	Bidang	Jumlah (Orang)	Jenis kelamin	
			Laki – laki (Orang)	Perempuan (Orang)
1	Perawat ICU	3	1	2
2	Perawat IGD	4	1	3
3	Perawat rawat jalan	7	1	6
4	Instalasi Rawat Jalan	2	-	2
5	Perawat Post Anasthesi (Pacu)	4	-	4
6	Instalasi Rawat Inap	15	1	14
7	Instalasi bedah dan anastesi	10	2	8
	total	45	6	39

Sumber: RSKB ROPANASURI PADANG.

Standar kinerja keperawatan diatur menurut permenkes No 26 Tahun 2019 yang disesuaikan dengan standar operasional perawat rumah sakit. Berikut peneliti lampirkan standar kinerja perawat di rumah sakit khusus bedah ropanasuri padang.

Tabel 1.2 Standar Kinerja Perawat RSKB Ropanasuri Padang

Aspek	Indikator / Ketentuan Utama
Perizinan	Memiliki STRP dan SIPP yang masih berlaku
Legalitas Praktik	Tidak mempraktikkan tanpa SIPP; fasilitas dilarang mempekerjakan perawat tidak berizin
Pelaksanaan Profesional	Dokumentasi sesuai standar; bertindak sesuai kompetensi; mengikuti pelatihan profesional
Standar Profesi	Kompetensi minimal dan perilaku profesional sesuai organisasi profesi
Lokasi Praktik	Praktik di fasilitas kesehatan legal atau mandiri sesuai izin dan kompetensi

Sumber; RSKB ROPANASURI PADANG.

Standar kinerja perawat di RSKB Ropanasuri Padang digunakan sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab keperawatan. Standar ini bertujuan agar perawat dapat memberikan pelayanan yang aman, bermutu, dan sesuai dengan aturan yang berlaku. Dengan mengikuti standar ini, perawat diharapkan mampu bekerja secara profesional dan menjaga kepercayaan pasien terhadap pelayanan rumah sakit.

1. Perizinan

Setiap perawat wajib memiliki Surat Tanda Registrasi Perawat (STRP) dan Surat Izin Praktik Perawat (SIPP) yang masih berlaku. Kedua dokumen ini

menjadi bukti bahwa perawat sudah memenuhi syarat kompetensi dan diizinkan secara resmi untuk menjalankan praktik keperawatan.

2. Legalitas Praktik

Perawat tidak diperbolehkan bekerja tanpa SIPP, dan fasilitas kesehatan juga tidak boleh mempekerjakan perawat yang belum memiliki izin praktik. Hal ini bertujuan untuk menjaga mutu pelayanan serta keselamatan pasien di rumah sakit.

3. Pelaksanaan Profesional

Perawat harus mendokumentasikan semua tindakan keperawatan dengan benar, bekerja sesuai kemampuan dan kewenangan, serta mengikuti pelatihan atau pendidikan berkelanjutan agar kompetensinya selalu meningkat.

4. Standar Profesi

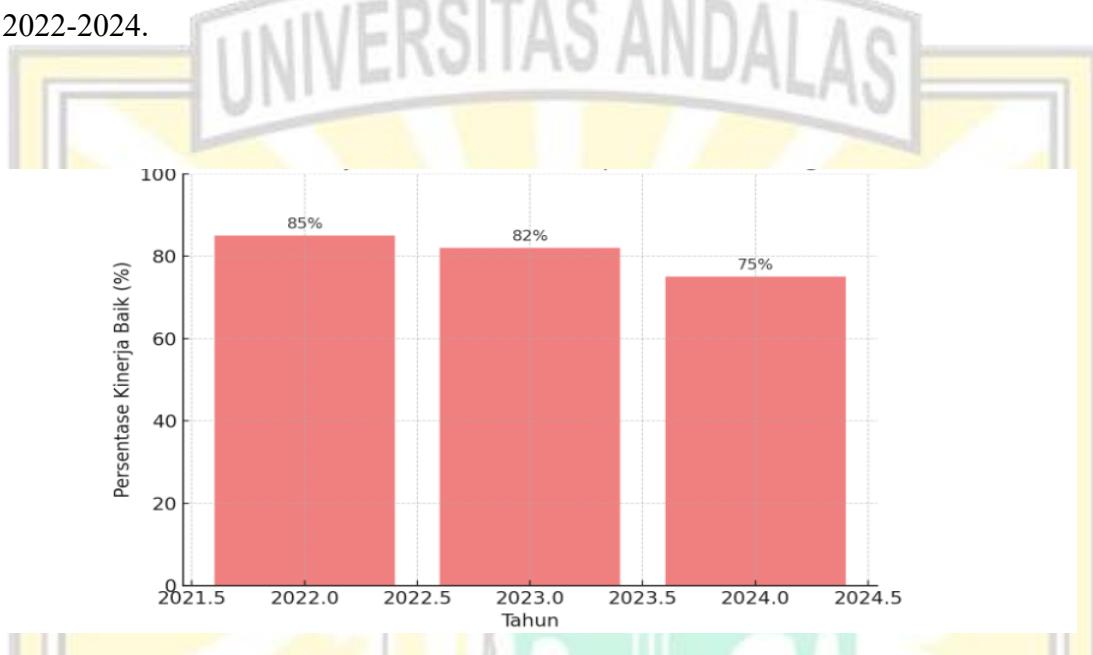
Perawat harus memiliki kompetensi dasar dan sikap profesional sesuai dengan aturan organisasi profesi seperti PPNI. Hal ini penting agar perawat dapat bekerja dengan etika, tanggung jawab, dan memberikan pelayanan terbaik kepada pasien.

5. Lokasi Praktik

Perawat hanya boleh bekerja di fasilitas kesehatan yang memiliki izin resmi, baik di rumah sakit, klinik, maupun praktik mandiri. Lokasi praktik harus sesuai dengan izin dan kemampuan perawat agar pelayanan yang diberikan tetap aman dan sesuai peraturan.

Untuk memberikan gambaran umum mengenai kondisi kinerja tenaga keperawatan di Rumah Sakit Khusus Bedah (RSKB) Ropanasuri Padang, peneliti menyajikan data perkembangan kinerja perawat selama tiga tahun terakhir. Data ini

menunjukkan perubahan tingkat kinerja yang terjadi dari tahun 2022 hingga 2024 dan menjadi salah satu indikator penting dalam menilai kualitas pelayanan keperawatan di rumah sakit tersebut. Berikut peneliti lampirkan data mengenai kinerja perawat tahun 2022-2024.



Sumber: RSKB ROPANASURI PADANG.

Gambar 1. 1 Grafik Kinerja Perawat RSKB Ropanasuri Padang

Grafik di atas menunjukkan perkembangan kinerja perawat di Rumah Sakit Khusus Bedah (RSKB) Ropanasuri Padang selama periode tahun 2022 hingga 2024. Secara umum, data memperlihatkan adanya kecenderungan penurunan tingkat kinerja dari tahun ke tahun. Pada tahun 2022, kinerja perawat tercatat sebesar 85%, kemudian menurun menjadi 82% pada tahun 2023, dan terus menurun hingga mencapai 75% pada tahun 2024. Perubahan ini menunjukkan adanya dinamika dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab tenaga keperawatan dari waktu ke waktu.

Tren penurunan tersebut mengindikasikan bahwa kinerja perawat belum sepenuhnya stabil dalam periode pengamatan tersebut. Kondisi ini menjadi perhatian penting bagi pihak manajemen rumah sakit untuk melakukan evaluasi terhadap faktor-

faktor yang mungkin memengaruhi performa kerja tenaga keperawatan. Upaya peningkatan dan pemeliharaan kinerja perawat diperlukan agar kualitas pelayanan keperawatan tetap terjaga dan sejalan dengan standar mutu pelayanan rumah sakit.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti perolah dari komite keperawatan ditemukan adanya gambaran bahwa kinerja perawat belum sepenuhnya optimal. Komite keperawatan mengatakan “Secara umum tugas dapat diselesaikan, tetapi kadang ada keterlambatan terutama kalau pasien sedang banyak atau ada tindakan mendadak.

Faktor lain adalah kurangnya koordinasi antar perawat, sehingga ada tugas yang menumpuk pada perawat tertentu. Untuk pencatatan asuhan, sebenarnya sudah ada SOP yang jelas, namun dalam praktiknya masih ada catatan yang belum lengkap atau terlambat diinput, terutama pada shift malam. Hal ini biasanya disebabkan oleh beban kerja yang tinggi, adanya jadwal operasi yang dimulai pada malam hari, atau perawat yang lebih fokus pada tindakan langsung kepada pasien dibandingkan penyelesaian administrasi”.

Hal ini juga didukung oleh pra survey yang peneliti bagikan dalam bentuk kusioner kepada beberapa perawat yang ada di Rumah Sakit Khusus Bedah Ropanasuri Padang. Berikut peneliti lampirkan hasil dari pengisian kusioner.

Tabel 1.3 Data Responden Keterangan Perawat Terhadap Variabel Penelitian

No	Pertanyaan	Perawat 1	Perawat 2	Perawat 3	Perawat 4	Perawat 5
1	Apakah kinerja Anda meningkat dalam 6 bulan terakhir?	Tidak	Tidak	Tidak	Tidak	Tidak
2	Apakah Anda selalu menyelesaikan tugas tepat waktu?	Tidak	Ya	Tidak	Tidak	Ya
3	Apakah Anda merasa nyaman dengan suasana kerja di unit Anda?	Netral	Tidak	Netral	Tidak	Ya
4	Apakah hubungan antar rekan kerja berjalan harmonis?	Ya	Netral	Ya	Netral	Ya
5	beban kerja terlalu berat membuat anda stres?	ya	Ya	Ya	Netral	Ya
6	Apakah insentif/bonus memengaruhi semangat kerja Anda?	Ya	Ya	Ya	Netral	Ya

(Data dialah oleh peneliti, 2025)

Berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan terhadap lima orang perawat di Rumah Sakit Khusus Bedah Ropanasuri, diperoleh gambaran bahwa kinerja perawat dalam beberapa bulan terakhir menunjukkan kecenderungan menurun. Seluruh responden mengungkapkan bahwa kinerja mereka tidak mengalami peningkatan dalam enam bulan terakhir, dan hanya dua orang yang konsisten menyelesaikan tugas tepat waktu. Lingkungan kerja juga dinilai belum sepenuhnya kondusif, terlihat dari masih

adanya responden yang merasa kurang nyaman dengan suasana kerja meskipun hubungan antar rekan kerja umumnya cukup baik. Hal ini juga secara tidak langsung akan berpengaruh Tingkat stres kerja terbilang tinggi, di mana empat dari lima perawat menyatakan bahwa beban kerja yang berat menjadi penyebab utama timbulnya stres. Dari sisi motivasi, mayoritas responden mengaku bahwa insentif atau bonus memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja mereka. Secara keseluruhan, temuan ini mengindikasikan bahwa tingginya beban kerja yang memicu stres, lingkungan kerja yang belum optimal, serta motivasi yang sangat dipengaruhi oleh faktor penghargaan finansial, menjadi kombinasi penyebab terjadinya penurunan kinerja perawat di RSK Bedah Ropanasuri.

Tekanan kerja yang tinggi dan ketidakseimbangan beban tugas dapat memicu terjadinya stres kerja pada perawat. Stres ini tidak hanya berdampak pada kondisi fisik, tetapi juga pada aspek psikologis dan emosional. Dampaknya bisa terlihat dari meningkatnya tingkat absensi, penurunan motivasi kerja, menurunnya kualitas komunikasi antar tim, hingga meningkatnya risiko kesalahan medis. Semua faktor ini secara langsung maupun tidak langsung dapat memengaruhi kualitas pelayanan keperawatan dan keselamatan pasien (International Council of Nurses, n.d.). Oleh karena itu, manajemen rumah sakit perlu memberikan perhatian serius terhadap pengelolaan stres kerja, dengan menyediakan lingkungan kerja yang mendukung, serta motivasi bagi perawat.

Stres kerja dalam dunia keperawatan merupakan kondisi yang harus mendapatkan perhatian serius. Stres tidak hanya berdampak pada kesejahteraan individu, tetapi juga pada efektivitas kerja dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien. Stres yang berkepanjangan dapat memengaruhi fungsi kognitif, emosi, dan fisiologis seseorang, sehingga menyebabkan kesulitan dalam berpikir jernih, pengambilan keputusan yang terganggu, serta ketidaksanggupan dalam menjalin interaksi sosial yang sehat. Ketika individu tidak mampu mengelola stres secara positif,

maka akan muncul berbagai gejala negatif, seperti iritabilitas, penurunan produktivitas, peningkatan ketidakhadiran, hingga konflik dengan rekan kerja (A. R. Putra, 2023).

Dalam konteks pelayanan kesehatan, kondisi stres yang dialami perawat akan berdampak langsung pada kualitas pelayanan keperawatan dan keselamatan pasien. Penurunan konsentrasi, kelelahan ekstrem, dan kejemuhan kerja meningkatkan risiko kesalahan medis dan mengurangi empati dalam pelayanan. Oleh karena itu, sangat penting bagi rumah sakit dan lembaga kesehatan untuk menyusun kebijakan yang berfokus pada kesejahteraan tenaga keperawatan. Ini dapat mencakup pelatihan manajemen stres, konseling psikologis rutin, sistem kerja yang adil, dan penciptaan lingkungan kerja yang supportif dan sehat secara mental (Nurses, n.d.). Penerapan strategi manajemen stres yang efektif juga memerlukan peran aktif dari individu perawat itu sendiri. Perawat perlu dibekali dengan keterampilan coping yang adaptif, seperti mindfulness, manajemen waktu, serta pemeliharaan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Selain itu, penting bagi organisasi untuk mengenali tanda-tanda awal burnout dan memberikan intervensi preventif sedini mungkin guna menjaga keberlangsungan kinerja dan motivasi tenaga keperawatan dalam jangka panjang.

Selain stres kerja, kondisi lingkungan kerja juga merupakan elemen krusial yang memengaruhi kinerja perawat dalam menyelesaikan tugasnya. Lingkungan kerja mencakup seluruh aspek di sekitar pekerja yang dapat berdampak terhadap kemampuan, kenyamanan, dan produktivitas dalam menjalankan tugas. Secara umum, lingkungan kerja dibagi menjadi dua kategori, yakni lingkungan kerja fisik dan nonfisik.

Lingkungan kerja fisik meliputi elemen-elemen nyata di tempat kerja seperti pencahayaan, suhu ruangan, sirkulasi udara, kebersihan, tingkat kebisingan, dan keamanan ruang kerja. Faktor-faktor ini berpengaruh langsung terhadap kondisi fisik dan kenyamanan pekerja. Sementara itu, lingkungan kerja nonfisik berkaitan dengan suasana sosial dan psikologis di tempat kerja, termasuk hubungan interpersonal antar

rekan kerja, struktur organisasi, gaya kepemimpinan, komunikasi internal, serta dukungan dari atasan dan tim kerja (Fitri & Ferdian, 2021) .

Sebuah studi oleh (Permatasari & Darmawan, 2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang sehat, aman, dan mendukung secara psikologis berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat memicu konflik, kecemasan, dan menurunkan produktivitas.

Di era globalisasi dan transformasi digital saat ini, lingkungan kerja semakin kompleks. perawat dituntut untuk mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi, dinamika organisasi, serta karakter rekan kerja yang beragam. Interaksi sosial di tempat kerja bisa menimbulkan dua dampak berbeda: positif, seperti terciptanya budaya kerja yang kolaboratif dan inovatif, atau negatif, seperti munculnya konflik antarindividu atau tim akibat tekanan psikologis, komunikasi buruk, dan ketidaksesuaian nilai kerja (Zahra et al., 2023).

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja Perawat adalah motivasi. Motivasi merupakan faktor penentu penting dalam menentukan kualitas kinerja tenaga kesehatan, khususnya perawat. Motivasi, baik yang bersifat internal maupun eksternal, berfungsi sebagai dorongan yang ‘menggerakkan’ seseorang untuk bekerja lebih maksimal. Dalam praktik keperawatan, motivasi mencakup keinginan untuk memberikan pelayanan terbaik melalui penguasaan kompetensi serta dedikasi dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Studi di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan tahun (2024) menunjukkan bahwa 62,3% perawat memiliki motivasi kerja tinggi, dan 66,9% dari mereka menunjukkan kinerja yang baik, menggambarkan hubungan positif antara motivasi dan kinerja klinis perawat (Tumanggor et al., 2025).

Selanjutnya, (Prastito et al., 2024) mengevaluasi bagaimana kepemimpinan diri (*self-leadership*) memengaruhi motivasi kerja dan kemudian berimplikasi pada kinerja perawat. Penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan individu untuk mengelola diri

sendiri secara proaktif—termasuk menetapkan tujuan, memotivasi diri, dan mengendalikan emosi—mendorong peningkatan motivasi dan performa kerja lebih efektif.

Perbedaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan penulis angkat adalah terakit karakteristik Rumah Sakit Khusus Bedah Ropanasuri Padang, dimana memiliki beban kerja yang tinggi yaitu pada penyiapan tindakan operasi, yang sering kali berlangsung hingga malam hari. Karakteristik ini menyebabkan perawat harus bekerja dengan fokus tinggi, melakukan koordinasi lintas unit, dan tetap sigap meskipun pada jam kerja yang tidak biasa. Hal ini berbeda dengan lokasi penelitian terdahulu seperti Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan (Tumanggor et al., 2025) yang fokus pelayanannya lebih merata pada rawat jalan dan rawat inap umum, atau penelitian Pratama & Nugroho, 2022 di rumah sakit umum yang beban kerjanya cenderung terbagi rata sepanjang hari. Perbedaan karakteristik operasional ini menjadi salah satu alasan pentingnya penelitian di RSKB Ropanasuri, karena pola kerja dan sumber stres yang dihadapi perawat di rumah sakit khusus bedah memiliki dinamika tersendiri yang belum banyak dikaji secara mendalam.

Berdasarkan latar belakang tersebut, Kinerja perawat memainkan peran krusial dalam menentukan mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit. Perawat yang berkinerja optimal dapat memenuhi kebutuhan pasien dan meningkatkan standar layanan keperawatan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan mutu pelayanan rumah sakit secara keseluruhan. Oleh karena itu penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian terkait “Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Khusus Bedah Ropanasuri Padang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, masalah penelitian yang dirumuskan adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap kinerja Perawat Rumah Sakit Khusus Bedah Ropanasuri Padang?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Perawat Rumah Sakit Khusus Bedah Ropanasuri Padang?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Perawat Rumah Sakit Khusus Bedah Ropanasuri Padang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja Perawat Rumah Sakit Khusus Bedah Ropanasuri Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan terhadap kinerja Perawat Rumah Sakit Khusus Bedah Ropanasuri Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Perawat Rumah Sakit Khusus Bedah Ropanasuri Padang

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun, manfaat dari penelitian ini mencakup hal-hal sebagai berikut:

1. Manfaat Akademik

- a. Bagi Penulis

Melalui penelitian ini, penulis memperoleh wawasan yang lebih luas mengenai implementasi Stres kerja, lingkungan kerja, dan motivasi , terhadap kinerja Perawat,

serta mampu mengaitkannya dengan permasalahan aktual yang terjadi di lingkungan rumah sakit.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi atau rujukan untuk penelitian-penelitian mendatang yang ingin mengkaji topik serupa atau memperluas variabel lain yang memengaruhi kinerja tenaga medis.

2. Manfaat Praktis

Bagi Manajemen Rumah Sakit : Penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pihak manajemen rumah sakit dalam menyusun strategi perbaikan kondisi kerja, pengelolaan stres, lingkungan kerja dan peningkatan motivasi tenaga keperawatan guna mendukung peningkatan kinerja secara keseluruhan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Pada penelitian ini memiliki ruang lingkup pada Perawat di Rumah Sakit Khusus Beda Ropanasuri padang. Ruang lingkup yang diteliti adalah tentang Stres kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Motivasi (X3) sebagai varibel Independent serta kinerja perawat (Y) sebagai variabel Dependen.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan bertujuan guna mempermudah pemahaman dan penelaahan penelitian. Dalam laporan penelitian ini, sistematika penulisan terdiri atas tiga bab, yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

- a. Latar belakang, berisikan penjelasan dari peneliti mengapa memilih tema penelitian ini dan gejala atau fenomena yang diangkat pada penelitian ini.
- b. Rumusan masalah, pertanyaan yang timbul berdasarkan latar belakang yang telah disusun.
- c. Tujuan penelitian, menyebutkan niat peneliti dalam bentuk poin yang ingin diperoleh dari penelitian yang akan dijalankan dengan menghubungkan dengan rumusan masalah yang dipaparkan.
- d. Manfaat penelitian, dampak yang ingin dicapai setelah penelitian ini selesai secara praktis maupun secara teoritis.
- e. Ruang lingkup bahasan, berisikan penjelasan ataupun poin-poin yang lebih terarah yang ingin dibahas dari penelitian ini.

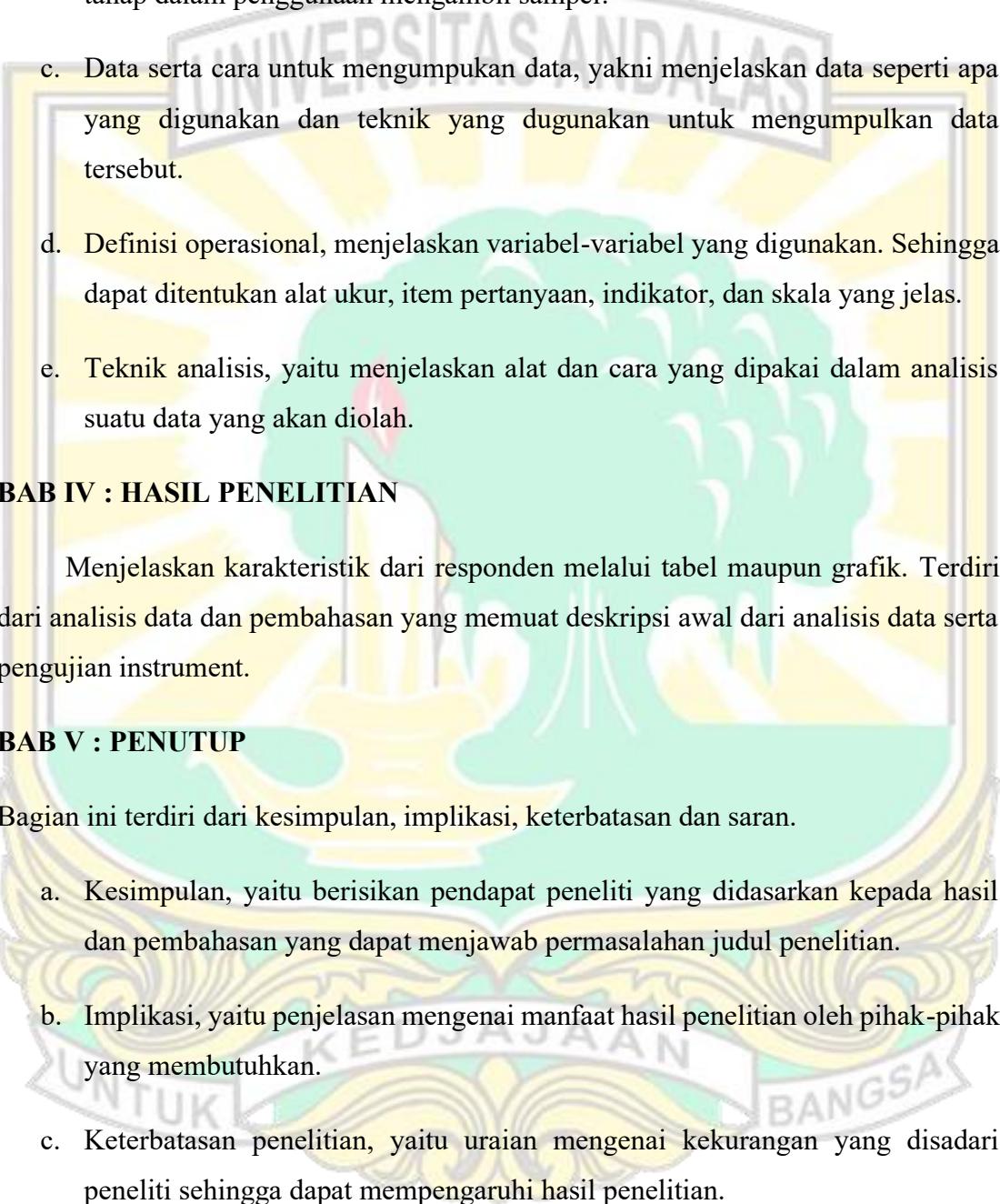
BAB II : TINJAUAN LITERATUR

Bagian ini memuat penjelasan teori serta penelitian terdahulu yang penting bagi variabel penelitian dan rumusan masalah. Penjelasan tersebut akan membuka jalan bagi perumusan hipotesis dan pengembangan kerangka penelitian. Landasan teoritis, tinjauan penelitian terdahulu, pembuatan hipotesis, dan kerangka penelitian semuanya termasuk dalam studi literatur ini.

BAB III : METODE PENELITIAN

Berisikan penjelasan dan uraian mengenai pendekatan, data, alat ukur dan cara yang digunakan untuk menyelesaikan rumusan masalah penelitian. pada metode penelitian dirangkum dalam beberapa poin-poin, yakni:

- a. Desain penelitian, menjelaskan tentang pendekatan penelitian yang digunakan dan alasan pemilihan pendekatan tersebut.

- 
- b. Populasi, sampel dan sampling, yakni menjelaskan unit analisis yang digunakan dan alasan pemilihan. Serta menjelaskan metode penentuan sampel dan juga tahap dalam penggunaan mengambil sampel.
 - c. Data serta cara untuk mengumpulkan data, yakni menjelaskan data seperti apa yang digunakan dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data tersebut.
 - d. Definisi operasional, menjelaskan variabel-variabel yang digunakan. Sehingga dapat ditentukan alat ukur, item pertanyaan, indikator, dan skala yang jelas.
 - e. Teknik analisis, yaitu menjelaskan alat dan cara yang dipakai dalam analisis suatu data yang akan diolah.

BAB IV : HASIL PENELITIAN

Menjelaskan karakteristik dari responden melalui tabel maupun grafik. Terdiri dari analisis data dan pembahasan yang memuat deskripsi awal dari analisis data serta pengujian instrument.

BAB V : PENUTUP

Bagian ini terdiri dari kesimpulan, implikasi, keterbatasan dan saran.

- a. Kesimpulan, yaitu berisikan pendapat peneliti yang didasarkan kepada hasil dan pembahasan yang dapat menjawab permasalahan judul penelitian.
- b. Implikasi, yaitu penjelasan mengenai manfaat hasil penelitian oleh pihak-pihak yang membutuhkan.
- c. Keterbatasan penelitian, yaitu uraian mengenai kekurangan yang disadari peneliti sehingga dapat mempengaruhi hasil penelitian.
- d. Saran, yaitu saran peneliti untuk penelitian dimasa akan datang.