

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era modern seperti saat ini, memberikan dampak terhadap peningkatan dan keberagaman kebutuhan masyarakat. Dengan semakin berkembangnya teknologi dan ilmu pengetahuan maka semakin tinggi tuntutan terhadap organisasi dan perusahaan untuk meningkatkan produktivitasnya. Produktivitas sendiri menekankan pada perbandingan antara input yang diberikan dan output yang dihasilkan oleh sumber daya manusia (Nur Baiti & Kustiyah, 2020). Oleh karena itu, agar tercapainya tujuan suatu Perusahaan dan organisasi maka dibutuhkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas.

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, karena merekalah yang menjadi penggerak utama dari seluruh sumber daya yang ada (Andriannoor et al., 2025). Istilah sumber daya manusia (SDM) merujuk pada para karyawan atau tenaga kerja yang berada dalam suatu perusahaan atau organisasi. Keberadaan SDM juga sangat berkaitan erat dan tidak bisa dipisahkan dari keberlanjutan organisasi atau perusahaan (Andriannoor et al., 2025). Kemajuan dan kesuksesan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas individu yang ada di dalamnya.

Agar terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas didalam organisasi, maka dibutuhkan cara untuk menerapkan keseimbangan antara kehidupan pribadi karyawan dengan pekerjaannya atau yang biasa disebut dengan *work life balance*. *Work life balance* sendiri adalah bagaimana seseorang mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya (Wahyuningrum et al., 2024). *Work life balance* merupakan hal yang penting untuk mencapai tujuan organisasi (Lorentzon et al., 2024).

Terdapat definisi lain tentang *work life balance* yaitu kemampuan individu untuk memenuhi komitmen pekerjaan dan keluarga mereka, dan juga tanggung jawab individu tersebut terhadap kegiatan diluar pekerjaan (Panda & Sahoo, 2021). Secara umum, *work life balance* dipahami sebagai kondisi ketika kehidupan kerja

dan kehidupan pribadi karyawan berada dalam keadaan seimbang, sehingga konflik antara peran pekerjaan, keluarga, dan peran lainnya dapat diminimalkan (Panda & Sahoo, 2021).

Konflik karyawan yang terjadi biasanya dikarenakan adanya *workload* (beban kerja). Menurut (Wono et al., 2021) beban kerja merupakan sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan perusahaan dalam waktu yang ditentukan. Beban kerja sendiri terdiri dari pekerjaan dan lingkungan kerja, akan lebih baik jika beban kerja yang diterima suatu karyawan tidak berlebihan melebihi tenaga dan kemampuan karyawan sehingga karyawan menjadi setia pada perusahaan tempat ia bekerja. Jika beban kerja berkurang dan dapat diatasi, maka akan muncul rasa puas terhadap pekerjaan tersebut.

Adapun yang dimaksud dengan kepuasan kerja adalah seberapa puas seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Dimana, rasa puas ini akan muncul ketika perusahaan mampu memenuhi harapan-harapan para karyawan. Oleh karena itu, kepuasan kerja bisa dipahami sebagai reaksi emosional yang positif yang muncul dari pengalaman selama bekerja (Olii et al., 2024). Sedangkan menurut (Wahyuningrum et al., 2024) kepuasan kerja dapat diartikan sebagai suatu Tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari pekerjaan seseorang atau pengalaman seseorang.

Pada dasarnya, kepuasan kerja bersifat subjektif dan individual, karena setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda tergantung pada karakter dan kepribadian masing-masing. Oleh karena itu, isu mengenai kepuasan kerja perlu mendapatkan perhatian serius, mengingat tingginya tingkat kepuasan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung. Suasana kerja yang kondusif ini akan memotivasi karyawan untuk menunjukkan kinerja yang optimal. Lebih lanjut, ketika kepuasan kerja karyawan tercapai, hal tersebut secara langsung akan berkontribusi terhadap peningkatan loyalitas mereka terhadap perusahaan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap stabilitas dan keberlanjutan organisasi (Wahyuningrum et al., 2024).

Loyalitas bisa diartikan sebagai komitmen dan kesediaan seorang karyawan untuk taat, menjalankan, dan menerapkan aturan atau nilai-nilai yang berlaku di tempat kerja dengan rasa sadar dan penuh tanggung jawab (Ma'ruf et al., 2021) Menurut Ateeq et al., (2023) Loyalitas juga berkaitan dengan berbagai hasil positif lainnya, seperti meningkatnya komitmen karyawan, berkurangnya tingkat keluar-masuk pegawai (turnover), serta membaiknya pelayanan kepada pelanggan. Oleh karena itu, kepuasan kerja dan loyalitas karyawan menjadi dua faktor penting yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan sebuah organisasi.

Adapun pendapat lain mengenai loyalitas karyawan yaitu menurut Cachón-Rodríguez et al., (2022) loyalitas karyawan, dedikasi, dan keterlibatan dengan pekerjaan harus diperhitungkan karena orang yang tidak setia pada pekerjaan mereka akan kehilangan lebih banyak pekerjaan dan menciptakan kinerja yang lebih rendah. Penelitian ini dilakukan untuk meneliti work-life balance, beban kerja, kepuasan kerja dan loyalitas karyawan pada UPTD Laboratorium Kesehatan Daerah (LABKESDA) Provinsi Sumatera Barat yang beralamatkan di Jl. Gajah Mada, No. 16. Kel. Gunung Pangilun. Kec. Padang Utara. Kota Padang. Sumatera Barat.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 32 tahun 2020 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Daerah Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat, maka UPTD Laboratorium Kesehatan merupakan unsur pelaksana teknis Dinas yang melaksanakan kegiatan teknis operasional di bidang laboratorium kesehatan. UPTD Laboratorium Kesehatan dipimpin oleh Kepala UPTD yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas. Dimana, terdiri dari beberapa kegiatan Upaya Kesehatan Perorangan (UKP) dan Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM).

Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Laboratorium Kesehatan Daerah Provinsi Sumatera Barat, yang lebih dikenal dengan nama Labkesda Padang, merupakan fasilitas laboratorium pemeriksaan yang telah memperoleh akreditasi resmi dan beroperasi di wilayah Kota Padang. Lembaga ini memiliki tugas utama untuk menyediakan layanan pemeriksaan kesehatan bagi masyarakat secara profesional dan akuntabel. Dalam rangka meningkatkan efisiensi dan kualitas

layanan, Labkesda Padang telah menerapkan sistem Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah (PPK-BLUD), yang memungkinkan fleksibilitas dalam pengelolaan anggaran guna mendukung pelayanan yang lebih responsif dan berkelanjutan. Dengan sistem pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) yang diterapkan dan instansi ini tergolong kedalam Unit Pelayanan Teknis Daerah (UPTD), maka LABKESDA Sumbar memiliki kontribusi kepada penghasilan daerah dan menjadi salah satu sumber utama dari Pendapatan Asli Daerah (PAD). Oleh karena itu, beban kerja yang ada di UPTD LABKESDA Provinsi Sumatera Barat tergolong cukup tinggi diantara instansi sektor layanan publik lainnya. Dimana, jika beban kerja yang dirasakan cukup tinggi maka akan berdampak kepada loyalitas karyawan.

Selain itu, laboratorium ini telah mengantongi sertifikasi ISO, yang menjadi indikator bahwa sistem manajemen mutu yang diterapkan telah sesuai dengan standar internasional. Pencapaian tersebut menunjukkan komitmen Labkesda Padang dalam memastikan akurasi hasil pemeriksaan serta keselamatan dan kepuasan pengguna layanan. Dapat dilihat dari hasil pra survey melalui penyebaran kuesioner kepada beberapa orang karyawan pada Laboratorium Kesehatan Daerah (LABKESDA) Provinsi Sumatera Barat melalui tabel dibawah ini.

Tabel 1.1 Hasil Pra Survey Penyebaran Kuesioner Pengaruh Work Life Balance, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada Pegawai di UPTD Laboratorium Kesehatan Daerah (LABKESDA) Provinsi Sumatera Barat

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Iya	Tidak
Kuesioner Work Life Balance			
1	Apakah Bapak/Ibu sering mengabaikan kebutuhan pribadi dikarenakan tuntutan pekerjaan?	75%	25%
2	Apakah tugas yang Bapak/Ibu laksanakan menghabiskan banyak energi?	75%	25%
Kuesioner Beban Kerja		Jawaban	
		Iya	Tidak
3	Apakah tugas yang selalu diberikan kepada Bapak/Ibu terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat?	75%	25%
4	Apakah Bapak/Ibu mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan?	75%	25%
Kuesioner Kepuasan Kerja		Jawaban	
		Iya	Tidak

No	Pertanyaan	Jawaban	
5	Apakah sistem penghargaan dan kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja Bapak/Ibu?	75%	25%
6	Apakah Bapak/Ibu merasa puas dan sangat bangga dengan pekerjaan yang dilakukan saat ini?	100%	0%
Kuesioner Loyalitas Karyawan		Jawaban	
		Iya	Tidak
7	Apakah Bapak/Ibu bersedia menerima keputusan pimpinan terkait mutasi atau penempatan kerja baru demi kepentingan organisasi?	50%	50%
8	Apakah Bapak/Ibu bersedia bekerja lebih dari tugas pokok yang seharusnya demi kemajuan instansi?	25%	75%

Sumber: Hasil Pra Survey Pada 4 Orang Karyawan LABKESDA Sumbar (2025)

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat penilaian terhadap diri karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang dapat disimpulkan bahwa Tingkat *work life balance* dari karyawan digambarkan dari jawaban pertanyaan satu dan dua. Sedangkan untuk beban kerja digambarkan dari jawaban pertanyaan tiga dan empat. Pertanyaan nomor lima dan enam menggambarkan Tingkat kepuasan kerja dari karyawan, dan untuk pertanyaan nomor tujuh dan delapan menggambarkan loyalitas karyawan dari Laboratorium Kesehatan Daerah (LABKESDA) Provinsi Sumatera Barat.

Dibawah ini merupakan kinerja pegawai UPTD Laboratorium Kesehatan Daerah (LABKESDA) Provinsi Sumatera Barat pada periode II (1 April s/d 30 Juni tahun 2025) :

**Tabel 1.2 Evaluasi Kinerja
Pegawai UPTD LABKESDA Provinsi Sumatera Barat**

No	Perilaku Kerja	Jumlah Pegawai ASN	Rating Perilaku Kerja	Predikat Kinerja Pegawai
1	Berorientasi Pelayanan	60 orang	Sesuai Ekspektasi	Baik
	Memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat Ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan Melakukan perbaikan tiada henti			
2	Akuntabel	60 orang	Sesuai Ekspektasi	Baik
	Melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin, dan berintegritas tinggi Menggunakan kekayaan dan BMN secara bertanggung jawab, efektif dan efisien Tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan			
3	Kompeten	60 orang	Sesuai Ekspektasi	Baik
	Meningkatkn kompetensi diri untuk menjawab			

No	Perilaku Kerja	Jumlah Pegawai ASN	Rating Perilaku Kerja	Predikat Kinerja Pegawai
	tantangan yang selalu berubah Membantu orang lain belajar Melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik			
4	Harmonis	60 orang	Sesuai Ekspektasi	Baik
	Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya Suka menolong orang lain Membangun lingkungan kerja yang kondusif			
5	Loyal	60 orang	Sesuai Ekspektasi	Baik
	Memegang teguh ideologi Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, setia pada NKRI serta pemerintahan yang sah Menjaga nama baik sesama ASN, Pimpinan, Instansi dan Negara Menjaga rahasia jabatan dan negara			
6	Adaptif	60 orang	Sesuai Ekspektasi	Baik
	Cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan Terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas Bertindak proaktif			
7	Kolaboratif	60 orang	Sesuai Ekspektasi	Baik
	Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumberdaya untuk tujuan bersama			

Sumber: Bagian Kepegawaian UPTD LABKESDA Provinsi Sumatera Barat (2025)

Pada laporan evaluasi kinerja pegawai LABKESDA Sumbar diatas menggunakan metode pengukuran yaitu penilaian langsung dari kepala UPTD Labkesda Provinsi Sumatera Barat yang diolah dengan bantuan perangkat lunak MyASN. MyASN merupakan sistem aplikasi pelayanan kepegawaian berbasis digital yang dikelola oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN). Adapun kriteria dalam penilaian tersebut berdasarkan tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) dari masing-masing pegawai.

Berdasarkan laporan evaluasi kinerja pegawai di UPTD Laboratorium Kesehatan Daerah (LABKESDA) Provinsi Sumatera Barat, dapat disimpulkan bahwa seluruh pegawai ASN yang berjumlah 60 orang memiliki rating perilaku

kerja yang sesuai ekspektasi serta predikat kinerja pegawai yang baik dengan berlandaskan kepada tujuh indikator perilaku kerja yang telah ditetapkan.

Dibawah ni merupakan absensi pegawai di UPTD Laboratorium Kesehatan Daerah (LABKESDA) Provinsi Sumatera Barat periode Januari s/d Desember tahun 2024 :

**Tabel 1.3 Data Absensi Pegawai
Bulan Januari-Desember 2024 UPTD Laboratorium Kesehatan Daerah
(LABKESDA) Provinsi Sumatera Barat**

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Pegawai	Keterangan					Dinas Luar
			Hadir	Izin	Sakit	Cuti	Terlambat	
Januari	22	56	1147	11	9	58	219	17
Februari	18	56	999	1	4	1	126	19
Maret	18	56	995	3	3	3	190	4
April	16	56	851	8	12	9	96	11
Mei	18	56	979	10	12	7	143	74
Juni	18	57	983	6	9	28	140	80
Juli	23	57	1241	14	11	45	176	89
Agustus	22	57	1189	10	23	32	181	77
September	20	57	1112	12	0	42	246	92
Oktober	23	57	1271	5	14	19	149	30
November	20	57	1077	3	2	56	157	75
Desember	20	57	1090	8	6	31	65	81

*Sumber: Bagian Kepegawaian UPTD LABKESDA Provinsi Sumatera Barat
(2025)*

**Tabel 1.4 Persentase Absensi
Pegawai UPTD LABKESDA Provinsi Sumatera Barat**

Bulan	Persentase (%)					
	Hadir	Izin	Sakit	Cuti	Terlambat	Dinas Luar
Januari	78,51%	0,75%	0,62%	3,97%	14,99%	1,16%
Februari	86,87%	0,09%	0,35%	0,09%	10,96%	1,65%
Maret	83,06%	0,25%	0,25%	0,25%	15,86%	0,33%
April	86,22%	0,81%	1,22%	0,91%	9,73%	1,11%
Mei	79,92%	0,82%	0,98%	0,57%	11,67%	6,04%
Juni	78,89%	0,48%	0,72%	2,25%	11,24%	6,42%
Juli	78,74%	0,89%	0,70%	2,86%	11,17%	5,65%
Agustus	78,64%	0,66%	1,52%	2,12%	11,97%	5,09%
September	73,94%	0,80%	0,00%	2,79%	16,36%	6,12%
Oktober	85,42%	0,34%	0,94%	1,28%	10,01%	2,02%

Bulan	Persentase (%)					
	Hadir	Izin	Sakit	Cuti	Terlambat	Dinas Luar
November	78,61%	0,22%	0,15%	4,09%	11,46%	5,47%
Desember	85,09%	0,62%	0,47%	2,42%	5,07%	6,32%
Rata-rata	81,16%	0,56%	0,66%	1,97%	11,71%	3,95%

Sumber: Bagian Kepegawaian UPTD LABKESDA Provinsi Sumbar (2025)

Untuk mendapatkan persentase absensi pegawai UPTD LABKESDA Provinsi Sumatera Barat di atas, ada beberapa cara perhitungan yang dilakukan. Pada persentase tingkat kehadiran pegawai diperoleh dengan cara jumlah kehadiran pegawai per bulan dibagi jumlah (kehadiran, izin, sakit, cuti, terlambat) dari masing-masing pegawai per bulan. Untuk mendapatkan persentase pegawai yang izin yaitu dilakukan dengan cara menghitung jumlah izin pegawai perbulan lalu dibagi dengan jumlah (kehadiran, izin, sakit, cuti, terlambat, dinas luar) dari masing-masing pegawai setiap bulannya. Hal yang sama juga dilakukan untuk memperoleh persentase pada bagian sakit, cuti, terlambat, dan dinas luar dari masing-masing pegawai.

Berdasarkan tabel absensi pegawai UPTD Laboratorium Kesehatan Daerah (LABKESDA) Provinsi Sumatera Barat periode Januari hingga Desember tahun 2024 dapat diketahui bahwasanya, ditemukan adanya indikasi permasalahan dalam hal kedisiplinan kehadiran. Walaupun tingkat kehadiran secara keseluruhan cukup tinggi, dengan rata-rata sebesar 81,16%, namun juga terdapat variasi yang cukup mencolok dalam hal ketidakhadiran, seperti karena sakit, izin, cuti, dinas luar, maupun keterlambatan.

Untuk persentase ketidakhadiran yang mengalami peningkatan karena izin terjadi pada bulan Juli yaitu sebesar 0,89% dan mengalami penurunan pada bulan Februari yaitu sebesar 0,09%. Selanjutnya persentase ketidakhadiran tertinggi karena sakit terjadi pada bulan Agustus yaitu sebesar 1,52% dan persentase terendah terjadi pada bulan September yaitu sebesar 0% (nihil). Sedangkan untuk presentase ketidakhadiran yang mengalami peningkatan karena cuti terdapat pada bulan November sebesar 4,09% dan mengalami penurunan pada bulan Februari sebesar 0,09%. Berikutnya persentase ketidakhadiran tertinggi karena terlambat terjadi pada bulan September yaitu sebesar 16,36% dan persentase yang paling

rendah terdapat pada bulan Desember yaitu sebesar 5,07%. Terakhir untuk persentase ketidakhadiran karena faktor dinas luar yang paling tinggi terdapat pada bulan Juni sebesar 6,42% dan persentase paling rendah terdapat pada bulan Maret yaitu sebesar 0,33%. Secara keseluruhan persentase tertinggi kedua setelah kehadiran dari absensi tersebut terletak pada faktor keterlambatan yaitu sebesar 11,71%. Dimana faktor keterlambatan berhubungan dengan loyalitas karyawan.

Oleh karena itu berdasarkan uraian permasalahan diatas maka peneliti mengambil topik penelitian dengan judul Pengaruh *Work Life Balance*, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada UPTD Laboratorium Kesehatan Daerah (LABKESDA) Provinsi Sumatera Barat.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan pada bagian latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh *work life balance* terhadap loyalitas karyawan pada UPTD Laboratorium Kesehatan Daerah (LABKESDA) Provinsi Sumatera Barat ?
2. Bagaimanakah pengaruh beban kerja (*workload*) terhadap loyalitas karyawan pada UPTD Laboratorium Kesehatan Daerah (LABKESDA) Provinsi Sumatera Barat ?
3. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada UPTD Laboratorium Kesehatan Daerah (LABKESDA) Provinsi Sumatera Barat ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini, tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap loyalitas karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja (*workload*) terhadap loyalitas karyawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian yang meliputi hal-hal sebagai berikut, yaitu :

1. Penulis : memberikan wawasan kepada penulis tentang work life balance yang dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari.
2. Peneliti di masa depan: temuan penelitian ini dimaksudkan sebagai panduan atau referensi bagi penulis selanjutnya.
3. Sebagai tinjauan ilmu manajemen sumber daya manusia untuk masa yang akan datang dan dapat menjadi acuan penelitian yang akan datang.
4. Bagi Instansi, diharapkan dapat memperoleh wawasan berharga dari hasil penelitian yang dapat menjadi referensi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.

1.5 Ruang Lingkup Pembahasan

Dalam penelitian yang dilakukan kali ini, peneliti melakukan pengujian dengan pembahasan mengenai pengaruh *work life balance*, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan. Penelitian ini dilaksanakan kepada karyawan di UPTD Laboratorium Kesehatan Daerah (LABKESDA) Provinsi Sumatera Barat.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, dibagi menjadi lima bab, masing-masing dengan beberapa sub-bab, dan mengikuti pendekatan penulisan sistematis sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

- a. Latar belakang, memberikan penjelasan dari peneliti mengapa memilih topik penelitian ini dan gejala atau permasalahan yang dibahas pada penelitian ini.
- b. Rumusan masalah, pertanyaan yang timbul berdasarkan latar belakang yang telah disusun.
- c. Tujuan penelitian, menguraikan tujuan peneliti dalam bentuk poin yang ingin dicapai dari penelitian yang akan dijalankan dengan menghubungkan pada rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya.
- d. Manfaat penelitian, apa manfaat yang ingin dicapai setelah penelitian ini selesai baik secara praktis maupun secara teoritis.

- e. Ruang lingkup pembahasan, berisikan penjelasan ataupun poin-poin yang lebih terfokus yang memerlukan pendalaman lebih lanjut dalam penelitian ini.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bagian ini memberikan penjelasan teoritis dan penelitian terdahulu yang penting untuk memahami variabel penelitian dan rumusan masalah. Penjelasan ini akan menjadi landasan bagi penciptaan hipotesis dan pembentukan kerangka penelitian. Studi literatur ini meliputi landasan teoritis, tinjauan penelitian terdahulu, pembuatan hipotesis, dan kerangka penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Berisi penjelasan dan uraian tentang pendekatan, data, alat ukur dan metode yang digunakan untuk menyelesaikan rumusan masalah penelitian.

Metode penelitiannya terangkum dalam beberapa poin, antara lain :

- a. Desain penelitian, menjelaskan pendekatan penelitian yang digunakan dan alasan memilih pendekatan tersebut.
- b. Populasi, sampel, dan pengambilan sampel, yang mencakup penjelasan unit analisis yang dipilih dan alasan di balik proses pemilihan. Selain menjelaskan proses penentuan sampel dan langkah-langkah penggunaan sampel.
- c. Informasi dan metode pengumpulan data, termasuk jenis data yang digunakan dan strategi yang digunakan untuk mengumpulkan data.
- d. Definisi operasional, memperjelas variabel-variabel yang diukur. Untuk menjamin keakuratan pengukuran, dapat ditentukan instrumen, item pertanyaan, indikator, dan skala yang jelas.
- e. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi penjelasan alat dan metode yang digunakan untuk mengolah data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Menyajikan karakteristik dari responden dengan menggunakan tabel maupun grafik. Kemudian menjelaskan hasil uji hipotesis dengan alat analisis yang digunakan. Setelah itu menjelaskan mengenai hasil yang diperoleh dan membandingkan dengan penelitian terdahulu

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

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

- a. Kesimpulan, yaitu berisikan poin-poin utama pendapat peneliti yang didasarkan kepada hasil dan pembahasan yang dapat menjawab permasalahan judul penelitian.
- b. Implikasi, yaitu penjelasan mengenai manfaat hasil penelitian dari suatu Tindakan, Keputusan, atau peristiwa tertentu 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.

