

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Islam meletakkan bekerja menjadi salah satu bentuk ibadah untuk mencari rezeki dari Tuhan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Bekerja mencari makan adalah halal thayyiban yang dibawa berjihad di jalan Allah, nilainya sepadan dengan pelaksanaan rukun Islam. Jadi bekerja ialah ibadah serta menjadi kebutuhan bagi manusia. Dalam Islam bekerja ataupun berbuat baik hukumnya adalah wajib. Tidak hanya wajib Islam juga menuntun umatnya untuk bekerja secara ikhlas, ikhlas disini yaitu bekerja dengan baik peduli dengan rekan dan lingkungan tempat kerja, dan senantiasa berkarya dengan niat yang tulus untuk ibadah.¹

Di Indonesia, melakukan pekerjaan dianggap sebagai suatu kegiatan yang rutin. Bahkan bagi sebagian besar pekerja, pekerjaan dapat menjadi beban dan juga paksaan, terutama untuk orang yang malas. Kesadaran karyawan tentang budaya kerja efektif masih kurang. Ninin mengungkapkan bahwa rendahnya kualitas daya produksi tenaga kerja di Indonesia disebabkan oleh sumber daya manusia (SDM) yang tidak kompetitif, mutu pendidikan yang rendah, program pendidikan yang tidak sesuai dengan kebutuhan materi pasar tenaga kerja dari pusat pelatihan terbaik. Hasil yang rendah juga disebabkan oleh kurangnya apresiasi yang tinggi dan sedikit peningkatan bonus bagi karyawan yang bekerja tinggi. Budaya kerja yang efektif sama dengan “budaya kerja Islam” karena “budaya kerja Islam” adalah budaya kerja yang menciptakan produktivitas dengan menggunakan nilai-nilai Islami. Kurangnya pengetahuan tentang budaya kerja karyawan yang menggunakan nilai-nilai Islam menyebabkan kurang membantu terciptanya budaya kerja yang produktif.²

Kesuksesan sebuah perusahaan tidak lepas dari sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Departemen Sumber Daya Manusia (SDM) selalu memiliki posisi penting dalam sebuah perusahaan, tujuan inti dari pekerjaan karyawan adalah untuk mencari

¹ Prof. Dr. Rina Indiastuti, SE., MSIE, “Bekerja Profesional dan Cerdas Menurut Islam”, 4 juli, 2014, <https://www.unpad.ac.id/rubrik/bekerja-profesional-dan-cerdas-menurut-Islam/>, diakses pada 7 Juni 2021 pukul 10.08

² Iman, et al/Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan Vol. 6 No. 1 Januari 2019, “Pengaruh Motivasi Kerja Islam Dan Budaya Kerja Islam Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Bmt Di Gerbangkertasusila”, 170-187

kesejahteraan baik material maupun spiritual. jika kepuasan karyawan meningkat maka akan berdampak positif terhadap kinerjanya.³ Karyawan merupakan aset perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan juga merupakan motor penggerak kegiatan di perusahaan. Maka perusahaan harus mempertahankan karyawan yang bekerja dengan baik yang mereka miliki, dalam hal ini karena untuk mencegah agar karyawan tersebut tidak berpindah ke perusahaan lain, perlu memahami kebutuhan karyawan dan kemampuannya. Para karyawan merasa termotivasi dari dalam dirinya. Selain itu, karyawan memiliki loyalitas terhadap perusahaan atau tidak memiliki keinginan untuk bekerja di perusahaan lain.

Didalam memilih dan melakukan pekerjaan, pekerja memiliki tujuan, yaitu untuk mencukupi kebutuhannya. Kebutuhan manusia meliputi kebutuhan fisik (seperti sandang, pangan, dan papan) maupun kebutuhan non fisik (seperti keinginan untuk berinteraksi dengan orang lain). Selain itu, orang bekerja karena ada sesuatu yang ingin dicapainya, dan pekerja mengharapkan bahwa aktivitas kerja yang dilakukannya akan membawa dirinya pada keadaan kepuasan yang lebih besar dari keadaan sebelumnya. Karena itu, penting bagi seorang pemimpin untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Dengan motivasi ini, perusahaan berharap karyawan akan bekerja keras untuk memberikan hasil yang terbaik untuk perusahaan. Salah satu indikator sederhana yang dapat digunakan untuk menilai loyalitas karyawan adalah dengan melihat kinerja mereka lewat pengaruh motivasi. Loyalitas karyawan bukan hanya loyalitas fisik atau kehadiran mereka dalam organisasi tetapi mencakup pemikiran, perhatian, ide, dan dedikasi total mereka terhadap organisasi. Saat ini, loyalitas karyawan bukan hanya tentang menjalankan tugas dan tanggung jawab seorang karyawan yang sesuai dengan job description, tetapi melakukan yang terbaik untuk menciptakan yang terbaik bagi organisasi. Motivasi kerja harus dibangun dengan watak atau kepribadian yang baik karena motivasi bekerja berdasarkan prinsip dan alasan yang salah akan menimbulkan kerugian pribadi dan organisasi.⁴

³ Agus Tunggal Saputra et.al, “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan” , e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 4 Tahun 2016)

⁴ Dr.Ir.Ferdinatus taruh,M.Si. Motivasi Kerja Meniti Suara Hati Menolak Perilaku Korupsi (Yogyakarta:CVBudi Utama 2020)03, https://www.google.co.id/books/edition/Motivasi_Kerja_Meniti_Suara_Hati_Menolak/Y3UCEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=MOTIVASI+KERJA+Meniti+Su

Motivasi adalah hasrat dari dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang berbuat atau bekerja secara sadar. Motivasi secara historis menjadi faktor dalam pekerjaan setiap orang, dan tentunya tingkat motivasinya setiap orang berbeda-beda. Kinerja seseorang tidak hanya ditentukan oleh kemampuannya tetapi juga oleh motivasinya untuk bekerja. Orang yang bekerja dengan motivasi rendah tidak akan dapat melaksanakan pekerjaannya secara maksimal dengan keterampilan dan kemampuannya, sebaliknya hanya orang dengan motivasi tinggi yang dapat melakukan pekerjaannya dengan sukses. Motivasi kerja yang tinggi dari seseorang akan meningkatkan produktivitas kerja sehingga setiap pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.⁵

Motivasi dari pemilik merupakan salah satu faktor terpenting dalam menciptakan loyalitas karyawan. Setiap orang memiliki motivasi yang berbeda, namun semua motivasi didasarkan pada hasil interaksi antara mereka dan situasi. Motivasi individu ditentukan oleh intensitas motivasi yang terdiri dari kebutuhan dan keinginan. Jika seorang pekerja termotivasi, mereka akan bekerja keras dan efisien di dalam perusahaan untuk mendukung keberhasilan perusahaan. Pada dasarnya, orang perlu dimotivasi dengan memberikan apa yang mereka inginkan. Karena setiap orang dalam perusahaan berasal dari berbagai macam latar belakang, maka penting bagi perusahaan untuk memahami yang menjadi kebutuhan serta harapan para karyawannya.⁶

Motivasi yang diberikan seorang pemimpin kepada karyawannya dengan tujuan agar mereka lebih taat dalam bekerja dan mendekati diri kepada Allah SWT yaitu dengan memberikan penghargaan atau bonus kepada karyawan yang dianggap patuh beribadah, memiliki semangat kerja dan semangat kerja yang tinggi, kecintaan terhadap pekerjaan. Hal ini juga memotivasi karyawan lain untuk lebih patuh dalam beribadah, meningkatkan semangat kerja, dan lebih bersemangat lagi dalam bekerja. Pemberian motivasi seperti ini menggambarkan salah satu indikator dari “motivasi kerja”, yaitu

[ara+Hati+Menolak+Perilaku+Korupsi&printsec=frontcover](#) diakses pada 8 Juli 2021 pada pukul 10.43

⁵ Imram Radne Rimba Putri dan Elsy Maria Rosa, “Analisis Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta” Unit II, 2015. JNKI, Vol. 3, No. 2, Tahun 2015, 83

⁶ Allen Ayu Oktavianda, Mohammad Iqbal, “Pengaruh Leader Member Exchange (Lmx) Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Jatim Malang Selatan)”, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 58 No. 2 Mei 2018 : 181

motivasi beribadah yang mana segala sesuatu yang dilakukan di dunia ini hanya untuk Allah SWT dan untuk mencapai berkah ridha-Nya..

Setiap perusahaan mengharapkan loyalitas dari karyawannya. Pengertian loyalitas karyawan sebenarnya tidak jauh berbeda dengan pengertian loyalitas pada umumnya. Berkontribusi pada loyalitas karyawan adalah loyalitas yang dapat diberikan motivasi kepada karyawan tempat mereka bekerja. Sayangnya, loyalitas karyawan masih disalah artikan oleh karyawan, baik karyawan maupun pimpinan bisnis. Yang dapat menimbulkan masalah dalam menjalankan loyalitas adalah konflik kepentingan, yaitu konflik antara kepentingan pribadi seorang karyawan dengan kepentingan perusahaan, atau yang biasa disebut dengan (*conflict of interest*).⁷

Untuk alasan keuntungan individu, Karyawan tidak dapat mengubah atau pun melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.. Selain itu, konflik perselisihan kepentingan juga dapat muncul ketika menggabungkan jenis pekerjaan tertentu. Untuk meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan, pemimpin bisnis harus dapat membuat program retensi, Salah satu caranya adalah dengan menerapkan sistem bonus yang adil atau sistem insentif karyawan. Secara umum, satu-satunya rencana insentif adalah pemberian gaji. Namun, insentif positif juga dapat memuaskan kebutuhan non-finansial seperti kebutuhan emosional dan intelektual yang juga harus dipenuhi.⁸

Loyalitas adalah sikap kesetiaan karyawan untuk tidak berpindah ke perusahaan lain. Loyalitas mempengaruhi kenyamanan karyawan untuk bekerja di perusahaan. Loyalitas adalah sikap kesetiaan yang ditunjukkan seseorang, setiap orang melalui pengendalian diri dan komitmen untuk tujuan yang baik. Dalam melaksanakan aktivitas kerja, loyalitas dan sikap kerja karyawan tidak dapat dipisahkan, sehingga karyawan selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Karyawan mengalami kegembiraan yang kuat. Dalam perusahaan mana pun, loyalitas anggota terhadap perusahaan secara keseluruhan sangat menunjukkan kekuatan internalnya. Semakin cepat, tujuan perusahaan akan tercapai, semakin tinggi loyalitas karyawan pada perusahaan yang ditentukan sebelumnya oleh pemilik bisnis.⁹

⁷ Yuniman Zebua, “Analisis LoyalitasKerja Karyawan PT. Zeta MakmurRantauprapat”, *Jurnal Ecobisma* Vol 3 No. 1 Jan 2016 hlm 133

⁸ Yuniman Zebua, “AnalisisLoyalitas Kerja Karyawan PT. Zeta MakmurRantauprapat”, *Jurnal Ecobisma* Vol 3 No. 1 Jan 2016 hlm 133

⁹ Yuniman Zebua, “AnalisisLoyalitas Kerja Karyawan PT. Zeta Makmur Rantauprapat”, *Jurnal Ecobisma* Vol 3 No. 1 Jan 2016 hlm 136

Loyalitas karyawan terhadap perusahaan terlihat dari komitmen karyawan terhadap perusahaan. Kepuasan karyawan tentunya akan meningkatkan motivasi perusahaannya. Di sisi lain, ketidakpuasan karyawan lebih cenderung menghancurkan perusahaan. Memenuhi kebutuhan karyawan tidak berarti menerima setiap permintaan yang mereka buat. Perusahaan harus dapat menimbang dan memilih persyaratan mana yang mungkin dapat memotivasi perusahaan dan mana yang hanya ditujukan untuk memuaskan karyawan.¹⁰

Untuk itu penting bagi perusahaan dalam menumbuhkan motivasi karyawan dalam bekerja keras sehingga memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan. Keberadaan industri konveksi memiliki peran sangat besar bagi masyarakat khususnya dalam penyerapan tenaga kerja, seiring keluar masuknya karyawan sehingga seorang pemimpin menginginkan karyawan yang sangat loyal kepada suatu industri tersebut. Salah satu industri konveksi yang menginginkan karyawan yang loyal adalah Asni Collection yang dimana dalam produksinya berfokus pada berbagai jenis konveksi celana kolor dan berlokasi di Desa Bandungrejo Kalinyamatan Jepara.

Dari data yang diperoleh dari pemilik yaitu Bapak Ahmad Syukur bahwa dalam usaha ini rata-rata pekerjaannya adalah ibu rumah tangga serta remaja laki-laki maupun perempuan yang tinggal tidak jauh dari lokasi konveksi. Ada berbagai alasan yang mendasari para karyawan untuk menjadi buruh konveksi pada UD Asni Collection selain lokasi tempat tinggal yang tidak jauh dengan lokasi bekerja juga alasan tingkat pendidikan yang rendah para karyawan. Beliau mengungkapkan bahwa dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam menjalankan pekerjaan hendaklah kita mengerjakan segala sesuatunya dengan kebaikan dan keikhlasan. Beliau ingin memiliki karyawan yang loyal dan memiliki motivasi tinggi dalam bekerja, bekerja dengan niat tulus untuk ibadah dimana bekerja dengan niat ikhlas akan memberikan hasil dan nilai yang lebih baik terhadap pencapaian dalam bekerja karena dalam prosesnya dilakukan dengan seluruh potensi yang dimiliki¹¹.

¹⁰ Ali chaerudin et.al, *SUMBER DAYA MANUSIA: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*, (sukabumi: CV jejak 2020)83, https://books.google.co.id/books/about/Sumber_daya_manusia_pilar_utama_kegiatan.html?id=IH3-DwAAQBAJ&redir_esc=y diakses pada 9 Juli 2021 pada pukul 13.35

¹¹ Ahmad Syukur, wawancara oleh penulis, 10 April, 2021, wawancara1, transkrip.

Menurut Rokhiyat salah satu karyawan Asni Collection, saat ini yang menjadi masalah yang dialami industri ini adalah kurangnya sikap loyal atau sikap kesetiaan kepada industri konveksi dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga terjadinya keluar masuk karyawan baru dalam beberapa waktu terakhir ini, sehingga dalam proses produksi tidak bisa maksimal dikarenakan karyawan baru harus menyesuaikan diri dalam jangka waktu tertentu. Hal ini karena kurangnya motivasi dalam diri seorang karyawan bahwa bekerja harus dijalankan secara ikhlas dengan baik, peduli dengan rekan kerja dan lingkungan kerja serta senantiasa berkarya dengan niat tulus untuk ibadah. Dia juga berpendapat bahwa melalui kepemimpinan yang tepat bisa mempengaruhi dalam karyawan bekerja, semisal memberikan motivasi kerja eksternal dan internal yang semakin baik dari seorang pemimpin akan membuat karyawan bekerja dengan lebih produktif.¹²

Para karyawan juga beranggapan jika keluar dari konveksi Asni Collection mereka bisa mencari pekerjaan di UD konveksi yang lain disekitar area kalinyamatan jepara, hal ini yang menjadikan pemilik Asni Collection ingin memiliki karyawan yang loyal dalam bekerja yang memiliki motivasi tinggi dimana memiliki niat bekerja adalah sebagian dari ibadah. Sehingga dalam proses bekerja dapat dijalankan dengan baik dan tentunya menjaga nama baik Asni Collection untuk kedepannya.¹³ Hal diatas merupakan fenomena gap yang terjadi di UD Asni Collection.

Untuk itu perlunya penelitian ini adalah apakah motivasi kerja dari seorang pemimpin kepada karyawannya dengan tujuan untuk mendekatkan diri kepada Allah SWT dan juga agar lebih semangat lagi dalam bekerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Serta perlunya kajian lebih mendalam mengenai dampak motivasi kerja apakah dapat mempengaruhi loyalitas karyawan serta meningkatkan dan mempertahankan tenaga kerja pada sector UD kedepannya.

Penelitian ini juga dilatar belakangi penelitian terdahulu oleh Winarto menyimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.¹⁴ Hal tersebut juga sejalan dengan penelitian tentang motivasi oleh Nia purbowari, Istiqomah, dan Burhanudin AY yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif

¹² Rokhiyat, wawancara oleh penulis, 12 April, 2021, wawancara2, transkrip.

¹³ Rokhiyat, wawancara oleh penulis, 12 April, 2021, wawancara2, transkrip.

¹⁴ Winarto, "Analisis Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan", *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, Volume 3, No.2, September, 2020, 99

dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.¹⁵ Allen Ayu Oktavianda dan Muhammad Iqbal juga mengungkapkan motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.¹⁶ Apalagi penelitian Muh. Nasrullah, Rudi Salam, Dwi Pratiwi, dan Risma Niswaty mengungkapkan bahwa tingkat motivasi perekrutan karyawan di Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar termasuk dalam kategori tinggi.¹⁷

Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Vivilia Aninditya Vrisna Willy Rizky Utami, Christantius Dwiatmadja mengemukakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas kerja. Hal ini dikarenakan kendaraan pendukung belum terisi sehingga pekerjaan sedikit melambat.¹⁸ Asmah Syam Sinaga, Abdul Kadir dan Siti Mardiana juga mengemukakan bahwa peran motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah motivator yang paling berpengaruh adalah pekerjaan itu sendiri, jika relevan, namun pada kenyataannya masih ada pegawai yang kesulitan untuk memotivasi dirinya sendiri, karena karyawan hendak pensiun..¹⁹

Berdasarkan latar belakang masalah, *empiris gap* dan *research gap* yang telah diuraikan tersebut diatas, maka penulis tertarik mengambil judul “Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Loyalitas Karyawan (Studi Pada UD Asni Collection)”.

¹⁵ Nia purbowari, Istiqomah, dan Burhanudin AY, “Analisis Kualitas Kepemimpinan, Motivasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Surakarta”, *jurnal edunomika*, Volume 4, No.01, Februari 2020, 311

¹⁶ Allen Ayu Oktavianda, Muhammad Iqbal, “Pengaruh Leader Member Exchange (LMK) dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi pada Karyawan PT, Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Jatim Malang Selatan)” *jurnal administrasi bisnis*, volume 58, No.2, Mei 2018, 185

¹⁷ Muh. Nasrullah, Rudi Salam, Dwi Pratiwi, Risma Niswaty, “Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Keyahbandaran Utama Makassar”, *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis* Vol. 18 No. 2, 2017, 206

¹⁸ Vivilia Aninditya Vrisna Willy Rizky Utami, Christantius Dwiatmadja, “Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan” *international journal of social science and bussines*, Volume 4, No.2, 2020, 273

¹⁹ Asmah Syam Sinaga, Abdul Kadir dan Siti Mardiana, “Peranan Motivasi Kerja dalam Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjung Balai” *Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 2(1) 2020, 89-97

B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini adalah :

1. Obyek penelitian ini adalah Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Loyalitas Karyawan
2. Subyek penelitian ini adalah pelaku bisnis dan karyawan konveksi Asni Collection

C. Rumusan Masalah

1. Bagaimana membangkitkan motivasi kerja karyawan sebagaimana yang dijalankan di UD Asni Collection
2. Bagaimana hambatan dan peluang yang dialami dalam membangkitkan motivasi kerja untuk meningkatkan loyalitas karyawan di UD Asni Collection
3. Bagaimana analisis terhadap upaya membangkitkan motivasi kerja dalam meningkatkan loyalitas karyawan pada UD Asni Collection berdasarkan teori motivasi dari Abraham Maslow

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Bagaimana membangkitkan motivasi kerja karyawan sebagaimana yang dijalankan di UD Asni Collection
2. Untuk menjelaskan Bagaimana hambatan dan peluang yang dialami dalam membangkitkan motivasi kerja untuk meningkatkan loyalitas karyawan di UD Asni Collection
3. Untuk menganalisis terhadap upaya membangkitkan motivasi kerja dalam meningkatkan loyalitas karyawan pada UD Asni Collection berdasarkan teori motivasi dari Abraham Maslow

E. Manfaat Penelitian

Setiap penelitian harus memiliki hasil yang bermanfaat, dan hasil dalam penelitian ini adalah apa yang tercantum di bawah ini:

1. Manfaat Teoritis

- a. Dapat memberikan sumbangsih bagi perkembangan ekonomi Islam khususnya dalam hal loyalitas karyawan dan strategi menjaga loyalitas karyawan.
- b. Memberikan manfaat sebagai dasar atau acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengkaji lebih lanjut masalah loyalitas karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti
Untuk mengetahui bagaimana analisis kepemimpinan Islami dalam meningkatkan kinerja karyawan pada UD asni

collection dan mengaplikasikan ilmu yang didapat di bangku kuliah berdasarkan kejadian nyata di lapangan.

b. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi landasan bagi UD Asni Collection dalam hal meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara akademis maupun praktis. Manfaat dari temuan penelitian ini menawarkan kontribusi teoritis di bidang pengembangan teori atau konsep yang berkaitan dengan sumber daya manusia untuk mengidentifikasi motivasi karyawan untuk bekerja.

F. Sistematika Penulisan

Peneliti telah membuat sebuah sistem yang terdiri dari tiga komponen utama yaitu manfaat, isi, dan kesimpulan, guna memudahkan interpretasi, pemahaman, dan komentar mengenai kasus yang akan dibahas. Dengan penggunaan sistem ini diharapkan penelitian dapat dilakukan secara sistematis dan sesuai dengan proses penelitian. Oleh karena itu, sistematika adalah sebagai berikut:

1. Bagian Awal

Pada bagian ini memuat halaman judul, halaman nota persetujuan pembimbing, halaman pengesahan skripsi, halaman pernyataan, halaman motto, halaman persembahan, halaman kata pengantar, halaman abstrak, halaman daftar isi, halaman daftar gambar, dan daftar tabel.

2. Bagian Isi

Pada bagian isi ini adalah bagian terpenting dari skripsi yang terdiri dari beberapa bab, yaitu:

Bab I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

Bab II : KAJIAN PUSTAKA

Bab ini mencakup deskripsi literatur yang diperlukan untuk mendukung penelitian dan konsep terkait untuk membahas masalah yang diuraikan dalam penelitian ini, tinjauan penelitian sebelumnya, dan kerangka konseptual atau berfikir.

Bab III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan dan menunjukkan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian meliputi jenis penelitian, sumber data, lokasi penelitian, teknik

pengumpulan data, pemeriksaan kesahan data, dan lain-lain, analisis data dan data.

Bab IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan hasil pengamatan dan analisis, termasuk gambar penelitian, pembahasan, dan analisis data terkini..

Bab V : PENUTUP

Bab ini merupakan bab terakhir yang memuat kesimpulan, keterbatasan penelitian, saran dan kesimpulan.

3. Bagian Akhir

Dalam bagian berisi tentang daftar pustaka, daftar riwayat pendidikan penulis dan lampiran-lampiran. Demikian sistematika penulisan skripsi yang penulis ajukan dengan harapan dapat terhindar dari kemungkinan terjadinya kesalahan dalam penyusunan sub bab yang tertera dalam skripsi.

