

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan perekonomian di era globalisasi saat ini sangatlah penting, dalam menjalankan kegiatan perekonomian tersebut tentunya setiap orang memiliki keinginan untuk memenuhi kebutuhannya, terutama kebutuhan pokok yaitu sandang, pangan, dan papan. Namun tidak sedikit orang yang memiliki keinginan tidak terbatas untuk memenuhi kebutuhan lainnya. Keinginan dapat dibedakan menjadi dua yaitu:¹ keinginan yang disertai kemampuan untuk membeli dan keinginan yang tidak disertai kemampuan untuk membeli barang maupun jasa. Keinginan yang kedua inilah yang membuat orang mencari solusi agar mereka dapat keluar dari masalahnya, misalnya saja seorang pengusaha membutuhkan dana yang relatif banyak untuk mengembangkan usahanya dan dia mampu mengembalikan dana tersebut dengan sistem kredit, maka pengusaha tersebut harus membuat keputusan untuk memilih alternatif terbaik dengan cara meminjam dana di lembaga keuangan.

Lembaga keuangan merupakan perusahaan yang kegiatannya dapat berupa menghimpun dana, menyalurkan dana, investasi kekayaan, kegiatan konsumsi, dan distribusi barang dan jasa. Lembaga keuangan dibagi menjadi dua bentuk yaitu lembaga keuangan bukan Bank dan lembaga keuangan Bank.

¹Andi Soemitra, *Bank Dan Lembaga Keuangan Syariah*, 2nd ed. (Jakarta: Kencana, 2009). Hlm.29

Lembaga Keuangan Bukan Bank (LKBB) adalah lembaga keuangan yang bukan menghimpun dana dalam bentuk tabungan. Namun dalam bentuk kertas berharga yang disalurkan untuk membiayai kegiatan investasi atau konsumsi. Jenis Lembaga Keuangan Bukan Bank (LKBB) yaitu perusahaan asuransi (asuransi jiwa, kematian, kesehatan, kebakaran), penggadaian, koperasi simpan pinjam, dan Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK).²Lembaga Keuangan Bank (LKB) adalah lembaga keuangan yang menyalurkan dan menghimpun dan dalam bentuk tabungan. Lembaga Keuangan Bank (LKB) biasanya sering kita kenal dengan perbankan.³

Perbankan di Indonesia ditetapkan dalam Undang-undang No.10 tahun 1998 yang menjelaskan bahwa Bank sebagai badan usaha yang menyalurkan dan menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk kredit maupun lainnya dengan tujuan meningkatkan taraf hidup masyarakat. Perbankan berfungsi sebagai penyelenggara, pengaturan, dan pengawasan yang terintegrasi pada sektor perbankan.

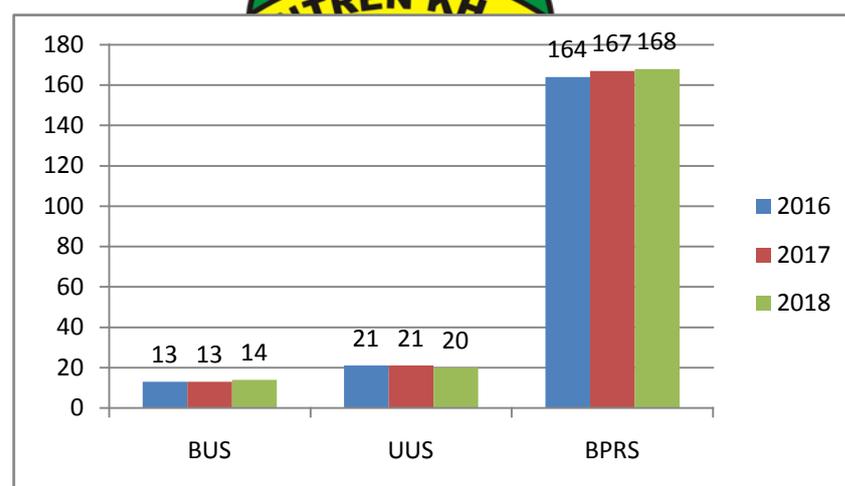
Dalam dunia perbankan, Bank terdiri dari dua prinsip yaitu konvensional dan Syariah. Bank konvensional adalah menetapkan pendapatan bunga untuk produk simpanan atau kredit. Sedangkan Bank Syariah adalah Bank yang menjalankan usahanya menurut Syariah. Bank Syariah pertamakali didirikan pada tahun 1963 di Mesir dengan nama Mith Ghamr, namun pada tahun 1967 Bank tersebut ditutup karena adanya gejolak politik. Kemudian

²Mohammad Yasin Dan Sri Ethicawati. *Ekonomi*. ed. Pratiwi Susanthi (Jakarta: Ganeca Exact, 2007). Hlm. 9

³Ibid. Hlm. 8

muncul Bank di Dubai pada tahun 1975, hingga pada tahun 1983 muncul Bank Islam Malaysian Berhad di Malaysia.

Di Indonesia sendiri awal mula terbentuknya Bank Syariah adalah karena adanya “bunga Bank dan perbankan” pada 18 sampai 20 Agustus 1990. Kemudian pada 1 November 1991 didirikanlah Bank yang pertamakali yang bernama Bank Muamalat Indonesia (BMI). Bank Syariah mulai berkembang pada saat Bank Syariah Mandiri muncul pada tahun 1999 dan UUS (Unit Usaha Syariah) BNI pada tahun 2000.⁴ Berikut adalah perkembangan Bank Syariah, dilihat dari jumlah Bank per Oktober, selama tiga tahun terakhir:



Sumber: <https://ojk.go.id>

Gambar 1.1
Perkembangan Bank Syariah Per Oktober 2016-2018

Berdasarkan grafik diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah BPRS dari Oktober tahun 2016-2018 terus bertambah yang semulanya 164 pada tahun 2016, pada tahun 2017 berjumlah 167 BPRS dan pada tahun 2018 berjumlah 168 BPRS. Selain itu, BUS (Bank Umum Syariah) juga mengalami peningkatan, dari 13 Bank pada tahun 2016 menjadi 14 Bank pada tahun 2018, hal ini dikarenakan PT. BPD Nusa Tenggara Barat.

⁴Ikatan Bankir Indonesia, *Mengelola Bank Syariah*, 1st ed. (Jakarta: PT. Gramedia Utama, 2014). Hlm. 4-5

yang semulanya di tahun 2017 hanya sebagai UUS kini naik level menjadi BUS, dengan mengeluarkan kantor cabang sebanyak 12, kantor cabang pembantu sebanyak 22, dan kantor kas sebanyak 4 Bank.⁵ Dan dari grafik diatas juga dapat disimpulkan bahwa perkembangan Bank Syariah dari Oktober 2016 sampai Oktober 2018 cukup Baik.

Banyaknya perbankan Syariah yang semakin berkembang, membuat Bank Syariah yang ada di Indonesia saling bersaing satu sama lain, dalam menciptakan produk dan layanan dengan harga yang kompetitif. Hal tersebut membuat perusahaan Bank Syariah membutuhkan wadah dalam meningkatkan kinerja Bank dan kinerja karyawan untuk mempermudah komunikasi, sosialisasi antar pekerja atau yang biasa kita sebut dengan organisasi. Organisasi merupakan kesatuan (*entity*) sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang relatif dan dapat juga diidentifikasi dengan bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan.

Dengan adanya organisasi diharapkan perusahaan dapat mengoptimalkan fungsi perusahaan sebagaimana mestinya. Unsur terpenting dalam sebuah organisasi yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan elemen utama dalam organisasi selain modal, tanpa manusia sebuah organisasi tidak mungkin bisa berjalan. Sebab itu diperlukan manajemen sumber daya manusia dalam mengelola sumber daya manusia.

Efektifitas dan efisiensi penggunaan sumber daya manusia berhubungan

⁵Humas Ojk, *Statistik Perbankan Syariah*, <https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/data-dan-statistik/statistik-perbankan-syariah/Pages/Statistik-Perbankan-Syariah---Oktober-2018.aspx>.
Access by 01-10-2018, pukul.13.00

dengan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan dalam mencapai tujuan tersebut dipengaruhi kinerja seorang individu. Setiap organisasi memiliki *step by step* dalam meningkatkan kinerja karyawannya dengan cara penilaian kinerja. Dengan adanya penilaian kinerja terbentuklah hubungan mutualisme antara organisasi dengan karyawan. Apabila kinerja tidak sesuai dengan kriteria penilaian, maka perusahaan akan meningkatkan penilaian kinerja dengan cara memberi motivasi kerja. Penilaian kerja dapat menunjukkan prestasi kerja para karyawan. Oleh sebab itu penilaian kinerja harus dilakukan secara rutin dan teratur.⁶

Di PT. Bank Syariah Mandiri penulis melihat adanya peningkatan laba bersih pada triwulan ke tiga, tahun 2018 yang mencapai Rp 435 miliar atau naik sebesar 67%. Angka tersebut lebih tinggi dari tahun sebelumnya yaitu sebesar Rp 261 miliar.⁷ Dari hal tersebut dapat dinyatakan bahwa kinerja PT. Bank Syariah Mandiri pada tahun 2018 sangat baik, meskipun seperti itu PT. Bank Syariah Mandiri harus tetap meningkatkan budaya kerja. Budaya kerja atau yang biasa kita sebut sebagai budaya organisasi merupakan semua nilai, aturan, kepercayaan, dan pendapat yang diikuti dan dijunjung tinggi bersama oleh para anggota organisasi, sehingga kebudayaan tersebut memberi arah dan corak kepada elemen organisasi, kebiasaan, dan tradisi.⁸



⁶ Muhammad Busro. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet.1A. Prenadamenia grup. Jakarta:2018. Hal. 334

⁷PT. Bank Syariah Mandiri, "Triwulan III 2018, Laba Mandiri Syariah Tumbuh 67 Persen," last modified 2018, <https://www.syariahamandiri.co.id/news-update/triwulan-iii-2018-laba-mandiri-syariah-tumbuh-67-persen>. Access by 12-07-2019, pukul 12.27

⁸Aam Ibrahim Indrawijaya, *Teori, Perilaku, Dan Budaya Organisasi*, ed. Ali Mifka, Cet. ke-2. (Bandung, 2014).

Dalam Bank Syariah tentunya dibutuhkan pula budaya organisasi Islami yang kuat, agar manajemen sumber daya manusia tetap kokoh dan memberikan kesejahteraan pada karyawan, yang bertujuan supaya karyawan termotivasi untuk bekerja lebih produktif, efisien, efektif dalam mencapai tujuan organisasi dan loyalitas terhadap perusahaan.

Kesejahteraan karyawan merupakan kompensasi atau penghargaan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik karyawan agar kinerja dan produktifitas kerjanya meningkat.⁹ Adapun jenis kesejahteraan karyawan yaitu kesejahteraan lahir dan kesejahteraan batin. Kesejahteraan lahir bisa dicapai oleh setiap manusia karena adanya upah, kepemilikan tempat tinggal yang berkualitas, perabotan rumah yang berkualitas, sarana hiburan, sarana transportasi, dan kepemilikan aset. Kesejahteraan batin atau kesejahteraan psikologis bisa dicapai oleh setiap manusia dengan cara, melalui penerimaan diri, hubungan yang positif dengan orang lain, dan pertumbuhan pribadi.¹⁰

Salah satu yang mempengaruhi perilaku karyawan adalah lingkungannya sendiri. Dalam hal ini lingkup dari lingkungannya adalah budaya perusahaan atau organisasi. Setiap budaya dalam perusahaan atau organisasi tersebut memiliki nilai-nilai, dan norma-norma yang berbeda. Dengan adanya budaya organisasi menjadikan perilaku organisasi menjadi lebih baik, disiplin, dan lebih berkinerja. Budaya organisasi ini dikembangkan

⁹Busro. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet.1A. Prenadamenia grup. Jakarta: 2018. Hal. 113

¹⁰ Ibid.

oleh pimpinan organisasi kemudian nilai-nilai yang ditentukan harus dilaksanakan dan dipertahankan anggota organisasi.

Budaya organisasi yang kuat akan meningkatkan konsistensi perilaku anggota dalam mengembangkan perusahaannya. Semakin kuat budaya organisasi maka semakin banyak anggota yang komitmen menerima nilai-nilai yang ada dalam perusahaan tersebut.¹¹ Budaya organisasi dibentuk oleh filosofi pendiri organisasi perusahaan dan yang ditetapkan menjadi petunjuk serta pedoman anggota organisasi dalam menjalankan tugasnya. Kemudian disosialisasikan secara efektif kepada seluruh karyawan, sehingga tindakan karyawan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, yang dapat meningkatkan kepiasan kerja dan kinerja karyawan. Pembentukan budaya organisasi tersebut memerlukan waktu dan proses yang panjang. Budaya yang terbentuk merupakan hasil interaksi antara kekuatan internal dan eksternal. Kekuatan internal berupa nilai-nilai yang berasal dari dalam organisasi, seperti nilai yang ditanamkan pimpinan organisasi selama pembentukan budaya organisasi. Sedangkan kekuatan eksternal berasal dari luar perusahaan seperti nilai-nilai yang muncul akibat tekanan persaingan usaha dan faktor lingkungan usaha.¹²

Bagi perusahaan yang berprinsip Syariah budaya organisasi Islami adalah sistem nilai-nilai Islami yang diambil dan dikembangkan dari Al-Qur'an dan Al-Hadits, yang berisi tentang tata cara hidup Islami yang dapat

¹¹Stephen P. Robbins. "Perilaku Organisasi". Jilid 2.PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta:2003. Hal. 309

¹²Parulian Hutape dan Nurianna Thoha. "Kompetensi Plus Teori, Desain, Kasus, Dan Penerapan Untuk HR Serta Organisasi Yang Dinamis". PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta:2008. Hal:78

diterapkan dalam kehidupan sehari-hari.¹³ Berikut adalah Hadist yang menganjurkan manusia untuk berpedoman pada Al-Qur'an dan Al-Hadits, yang diriwayatkan dalam Hadits Shahih Lighairihi, HR Malik, al Hakim, al Baihaqi, Ibnu Nashr, Ibnu Hazm yang dishahihkan oleh Syaikh Salim al Hilali di dalam *At Ta'zhim wal Minnah fil Intisharis Sunnah*:¹⁴

تَرَكْتُ فِيكُمْ أَمْرَيْنِ لَنْ تَضِلُّوا مَا تَمَسَّكْتُمْ بِهِمَا كِتَابَ اللَّهِ وَ سُنَّةَ رَسُولِهِ

Artinya: “Aku telah tinggalkan pada kamu dua perkara. Kamu tidak akan sesat selama berpegang kepada keduanya, (yaitu) Kitab Allah dan Sunnah RasulNya.”

Berdasarkan karakteristiknya budaya organisasi Islami ada 6 yaitu:¹⁵

1. *Smiling to create the atmosphere of attention*
2. *Greetings to create the welfare atmosphere*
3. *Friendship good relationship among the employees both managers and staffs*
4. *Helping among the others, having good cooperation*
5. *Never telling a lie.*
6. *Discipline using the time as well as possible*

Budaya organisasi yang Islami akan membentuk suatu kinerja yang Islami juga. Dalam bekerja seorang muslim harus bertanggungjawab dalam menjalankan tugas yang telah diamanatkannya. Penerapan budaya organisasi Islami tersebut dapat dikaitkan dengan hasil penelitian Hakim, yang berjudul

¹³Abdul Hakim, “*The Implementation of Islamic Leadership and Islamic Organizational Culture and Its Influence on Islamic Working Motivation and Islamic Performance PT Bank Mu’ Amalat Indonesia Tbk . Employee in the Central Java*,” *Asia Pacific Management Review* 17, no. 1 (2012): 83.

¹⁴Abu Isma’il Muslim al Atsari, “*Kaidah Memahami Al-Kitab Dan As-Sunnah*,” last modified 2010, <https://almanhaj.or.id/2729-kaidah-memahami-al-kitab-dan-as-sunnah.html>. Access by 18-01-2018, pukul 17.02

¹⁵Hakim, “*The Implementation of Islamic Leadership and Islamic Organizational Culture and Its Influence on Islamic Working Motivation and Islamic Performance PT Bank Mu’ Amalat Indonesia Tbk . Employee in the Central Java*.”

“Budaya Organisasi Islami Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja”¹⁶, menunjukkan konsisten budaya organisasi Islami berpengaruh pada kegiatan individu karyawan supaya mereka menerapkan nilai-nilai budaya yang Islami pada kehidupannya yang sudah tertanam dalam benak dan perilaku karyawan sehingga membentuk sikap yang Islami, baik dalam bekerja maupun kehidupan sehari-hari.

Dari beberapa Bank Syariah di Jawa Timur penulis memilih PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Sidoarjo sebagai objek untuk diteliti karena dari *observasi* pendahuluan yang telah ditemukan, penulis menemukan adanya budaya organisasi Islami yang menarik. Budaya organisasi Islami yang diterapkan PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Sidoarjo sangat baik, sehingga membentuk sikap Islami dalam bekerja seperti disiplin dalam bekerja dan ramah dalam melayani nasabah. Begitu juga dengan kesejahteraan karyawan yang ada di PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Sidoarjo. Jika dilihat dari pengamatan penulis, PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Sidoarjo memberikan tunjangan, bonus, fasilitas, dan pelayanan yang baik, sehingga mereka bergairah dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang bagus, dan inilah alasan bahwa PT. Bank Syariah Mandiri banyak mendapat penghargaan, salah satunya adalah *The Asset Triple A Islamic Finance Awards* 2019, itu karena PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Sidoarjo berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawannya.



¹⁶Lukman Hakim, “Budaya Organisasi Islami Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja,” *Iqtishadia* 9, no. 1 (2016): 179–200.

Dari latar belakang di atas banyak hal yang menarik yang akan diuraikan penulis mengenai budaya organisasi Islami dan kesejahteraan karyawan dan dari alasan di atas penulis melakukan penelitian dengan judul, **”Pengaruh Budaya Organisasi Islami Dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Sidoarjo”**.

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah pada penelitian ini, yang terkait kinerja karyawan sesungguhnya terkait dengan banyak faktor. Tidak hanya terkait dengan budaya organisasi Islami dan kesejahteraan karyawan saja, melainkan juga terkait faktor lingkungan kerja seperti yang diungkapkan oleh Sofiana (2013) dan Tulani, et al. (2015).¹⁷

Lebih lanjut Tulani, et. al. (2015) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan juga terkait dengan karakteristik pekerja. Selain karakteristik pekerja, kinerja karyawan juga terkait dengan kepemimpinan seperti yang diungkapkan oleh Prayitno (2016).¹⁸ Selanjutnya Pratiwi mengungkapkan bahwa kinerja karyawan juga terkait dengan komitmen karyawan.¹⁹



¹⁷Cristy Tulani, et. al., “The Effect Of Job Characteristic, Welfare And Work Environment To Employee Performance At PT. Federal International Finance Manado,” *EMBA* 3, no. 2 (2015): 476–486.

¹⁸Prayitno, “Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Budaya Organisasi Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Pondok Pesantren Darut Tauhid Bandung.,” 2016.

¹⁹Nuriska Pratiwi, “Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Karyawan, Dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Pendidikan Perkebunan (LPP) Medan”. (Skripsi--Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas SumateraUtara Medan, 2018)

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan penulis diatas, maka pada ruang lingkup penelitian ini penulis akan membatasi permasalahan yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Objek penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Sidoarjo
2. Pada penelitian ini penulis akan meneliti budaya organisasi Islami, kesejahteraan karyawan, dan kinerja karyawan

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, pengaruh tidaknya budaya organisasi Islami dan kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Sidoarjo adalah masalah yang akan diteliti secara terperinci pada skripsi ini, berikut rumusan masalah yang akan diteliti penulis:

1. Bagaimanakah budaya organisasi Islami berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Sidoarjo?
2. Bagaimanakah kesejahteraan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Sidoarjo?
3. Variabel manakah yang lebih berpengaruh antara budaya organisasi Islami atau kesejahteraan karyawan, yang berpengaruh secara signifikan terhadap



kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Sidoarjo?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai penulis dalam penelitian ini yaitu bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh budaya organisasi Islami terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Sidoarjo.
2. Mengetahui pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Sidoarjo.
3. Mengetahui variabel manakah yang lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Sidoarjo.

F. Manfaat Penelitian

Kegunaan atau manfaat penelitian yang ingin dicapai penulis dalam penelitian ini yaitu bertujuan untuk:

1. Bagi Peneliti
 - a. Sebagai syarat kelulusan untuk program studi Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah di IKHAC
 - b. Untuk memperkaya khasanah ilmu, serta memberikan informasi dan ilmu pengetahuan dari dunia praktis kemudian dipadukan dengan ilmu yang didapat di bangku kuliah.
2. Bagi Perusahaan
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi berupa kritik maupun saran, serta pengetahuan dan informasi tambahan dalam



rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi melalui peningkatan kinerja karyawan, budaya organisasi Islami, dan kesejahteraan karyawan yang ada di PT. Bank Syariah Mandiri kantor cabang Sidoarjo

- b. Untuk meningkatkan loyalitas kerja karyawan melalui kesejahteraan karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya.

3. Bagi Akademik Atau Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan bagi peneliti generasi selanjutnya dan diharapkan sebagai salah itu ilmu yang bermanfaat bagi akademik mengenai masalah budaya organisasi Islami, kesejahteraan karyawan, dan kinerja karyawan dalam kerangka ilmu manajemen sumber daya manusia.
- b. Memperkenalkan IKHAC kepada masyarakat terutama khususnya program studi S1 Ekonomi Syariah
- c. Sebagai bahan referensi tambahan untuk IKHAC yang berkaitan dengan luasnya hal yang akan diajarkan oleh Ekonomi Syariah



G. Sistematika Penelitian

Untuk mempermudah pembaca dalam memahami isi dari skripsi ini, maka penulis akan membagi penulisan skripsi menjadi lima bab. Berikut pembagian skripsi yang akan dibahas oleh penulis:

Bab pertama. Berisi tentang gambaran umum serta penjelasan dari isi penelitian ini. Pada bab ini juga menjelaskan tentang latar belakang munculnya masalah, batasan masalah. Kemudian dengan dilanjutkan pokok

masalah yang akan dituangkan kedalam rumusan masalah, yang disertai dengan tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

Bab kedua. Berisi tentang landasan teori dan kajian pustaka. Landasan teori yang menjelaskan budaya organisasi Islami, kesejahteraan karyawan dan kinerja karyawan, dan kajian pustaka menjelaskan tentang konsep. Pada bab ini juga menjelaskan tentang penelitian terdahulu yang relevan (yaitu sebagai pembeda antara penelitian terdahulu dengan yang akan diteliti penulis), prespektif Islam tentang variabel penelitian, kerangka teoritik, definisi operasional, dan hipotesis yang digunakan penulis pada penelitian ini.

Bab ketiga. Berisi tentang metode penelitian, metode penelitian ini akan menguraikan metode yang digunakan oleh penulis seperti rancangan dan metode penelitian yang dipilih, prosedur pengambilan sampel, sumber dan pengambilan data, serta analisis data yang akan digunakan penulis.

Bab keempat. Berisi tentang hasil dan pembahasan yang menyajikan hasil penelitian beserta pembahasan.

Bab kelima. Bab ini menjelaskan akhir dari penelitian yang dilakukan. Pada bab ini berisikan kesimpulan yang diambil berdasarkan penelitian yang akan dilakukan dan yang telah diuraikan dalam pembahasan. Selanjutnya, terdapat saran yang diberikan oleh penulis berdasarkan hasil dari penelitian, serta penulis akan memberikan rekomendasi untuk peneliti selanjutnya agar penelitian dapat melakukan penelitian yang lebih baik dan sempurna, dan pada bab ini dilampirkan daftar pustaka serta lampiran seluruh kegiatan dalam penelitian.