

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Transformasi dunia kerja pada era digital telah mengubah cara individu memandang dan menjalani pekerjaannya. Pandemi COVID-19 mempercepat adopsi sistem kerja fleksibel, model hibrida, serta penggunaan teknologi dalam aktivitas organisasi (Benítez-Márquez et al., 2022). Perubahan tersebut membawa dampak terhadap nilai dan perilaku tenaga kerja, terutama dalam hal pencarian makna dan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Seiring dengan perubahan ini, muncul fenomena *Quiet Quitting* sebagai bentuk penurunan keterlibatan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan (Patel et al., 2025). Fenomena ini menggambarkan kondisi ketika karyawan bekerja sebatas kewajiban tanpa menunjukkan komitmen emosional maupun keterlibatan tambahan, yang berimplikasi pada rendahnya produktivitas dan kepuasan kerja (Drela, 2024). Organisasi kini dihadapkan pada kebutuhan untuk memahami faktor psikologis yang dapat memperkuat keterikatan karyawan, salah satunya melalui pemaknaan kerja atau *Meaningful of Work* yang terbukti meningkatkan motivasi dan kinerja (Albrecht et al., 2021; Berraho & Rodríguez, 2023).

Menurut Widodo et al., (2025) Generasi Z kini mendominasi tenaga kerja muda di berbagai sektor, Kelompok ini dikenal adaptif terhadap teknologi, menghargai fleksibilitas kerja, serta memiliki kebutuhan tinggi akan keseimbangan hidup dan makna dalam pekerjaan. Penelitian bibliometrik oleh Benítez-Márquez et al. (2022) menunjukkan bahwa sejak 2018, minat riset tentang generasi ini meningkat pesat

karena pergeseran nilai kerja mereka yang lebih berorientasi pada tujuan dan kesejahteraan psikologis. Berbeda dengan generasi sebelumnya, Gen Z tidak menilai kesuksesan kerja semata dari gaji, melainkan dari sejauh mana pekerjaan memberi dampak sosial dan kesempatan untuk berkembang (Hardi & Satrya, 2025).

Penelitian Gozali et al. (2024) menegaskan bahwa keterlibatan kerja (*Employee Engagement*) Generasi Z sangat bergantung pada *psychological capital* dan *workplace well-being*. Ketika organisasi gagal menyediakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan dan makna, karyawan Gen Z akan menunjukkan keterlibatan rendah dan produktivitas menurun (Erika et al., 2023). Kondisi ini menimbulkan tantangan besar bagi organisasi modern, termasuk di Indonesia, untuk mengelola ekspektasi tenaga kerja muda agar tetap loyal dan berkinerja optimal.

Generasi Z merupakan kelompok tenaga kerja baru yang tumbuh pada era digital dengan karakteristik, nilai, dan ekspektasi kerja yang berbeda dari generasi sebelumnya. Karyawan dari generasi ini memiliki orientasi kuat terhadap keseimbangan kehidupan dan pekerjaan, kebermaknaan kerja, serta fleksibilitas lingkungan kerja (Rizal et al., 2023). Studi oleh Yunus et al. (2022) menegaskan bahwa generasi Z cenderung menilai pengalaman kerja berdasarkan seberapa besar kontribusinya terhadap pengembangan diri dan nilai sosial, bukan hanya penghargaan finansial. Fenomena ini menuntut organisasi untuk menyesuaikan praktik manajemen sumber daya manusia agar mampu mempertahankan talenta muda yang memiliki ekspektasi tinggi terhadap keterlibatan emosional dan tujuan kerja (Drela, 2024).

Fenomena rendahnya keterlibatan karyawan juga terlihat di tingkat nasional. Survei JobStreet (2024) menunjukkan bahwa lebih dari 60% karyawan muda di Indonesia merasa kurang termotivasi dalam bekerja, sedangkan 48% di antaranya hanya melakukan pekerjaan sebatas kewajiban tanpa inisiatif tambahan. Kondisi ini sejalan dengan laporan LinkedIn Workforce Report (2024) yang menyebutkan meningkatnya tren *Quiet Quitting* di kalangan profesional muda Indonesia akibat kejenuhan kerja dan kurangnya makna dalam pekerjaan.

Berdasarkan laporan Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Jawa Timur (Februari 2025), jumlah angkatan kerja di wilayah tersebut mencapai 24,76 juta orang, dengan tingkat partisipasi angkatan kerja sebesar 74,25%. Sementara itu, tingkat pengangguran terbuka (TPT) tercatat sebesar 3,61%, menunjukkan peningkatan partisipasi masyarakat dalam dunia kerja, meskipun tantangan di sektor ketenagakerjaan masih ada. Data ini juga menegaskan bahwa Generasi Z kini menjadi kelompok dominan dalam angkatan kerja di Jawa Timur. Namun, Generasi Z masih menghadapi berbagai hambatan dalam menyesuaikan diri dengan pasar kerja yang menuntut keterampilan khusus serta pekerjaan yang lebih bermakna dan sejalan dengan harapan mereka untuk mencapai tujuan pribadi maupun sosial dalam karier (BPS Jawa Timur, 2025).

Studi Siswanti et al. (2024) menunjukkan bahwa *work engagement* berperan penting dalam menjaga performa kerja, sedangkan Sarwar et al. (2024) menegaskan bahwa rendahnya keterlibatan dan keadilan organisasi dapat memicu *Quiet Quitting* di kalangan tenaga kerja muda. Kondisi ini memperlihatkan bahwa organisasi di Surabaya perlu memperhatikan aspek psikologis karyawan, khususnya penciptaan

pekerjaan yang bermakna dan mendukung kesejahteraan emosional, guna mempertahankan tenaga kerja generasi baru yang produktif dan berkomitmen.

Rendahnya tingkat *Meaningful of Work* pada karyawan muda berpotensi menurunkan keterikatan emosional dan keterlibatan terhadap pekerjaan. Individu yang tidak menemukan makna dalam pekerjaan cenderung kehilangan motivasi dan tujuan kerja, sehingga hubungan mereka dengan organisasi menjadi dangkal (Widodo et al., 2025). Kondisi tersebut berdampak pada penurunan *Affective Commitment*, yaitu ikatan emosional yang membuat karyawan tetap bertahan dalam organisasi karena rasa memiliki dan keterpaduan nilai (Moreira et al., 2024). Penelitian oleh Kustiawan et al. (2022) menegaskan bahwa komitmen afektif memiliki kontribusi besar terhadap peningkatan *Task Performance* dan kepuasan kerja, sementara lemahnya komitmen menyebabkan karyawan lebih mudah menarik diri secara psikologis.

Penurunan *Affective Commitment* umumnya diikuti oleh menurunnya *Employee Engagement*. Karyawan yang kehilangan keterlibatan psikologis akan menunjukkan penurunan energi, dedikasi, dan fokus terhadap tanggung jawabnya (Erika et al., 2023; Gozali et al., 2024). Kondisi tersebut berpotensi memunculkan fenomena *Quiet Quitting*, yaitu bentuk pelepasan emosional tanpa pengunduran diri formal, di mana individu bekerja sebatas standar minimum yang diwajibkan (Patel et al., 2025). Hasil penelitian Harris et al. (2024) memperkuat pandangan ini dengan menunjukkan bahwa konflik antara kelelahan emosional dan rendahnya komitmen afektif mendorong munculnya perilaku *Quiet Quitting*. Perilaku tersebut pada

akhirnya menurunkan *Task Performance*, karena keterlibatan kerja menjadi dangkal dan motivasi intrinsik hilang (Chu et al., 2024).

Fenomena ini menggambarkan hubungan kompleks antara makna kerja, komitmen afektif, keterlibatan kerja, dan perilaku *Quiet Quitting*. Organisasi yang gagal memahami keterkaitan faktor-faktor psikologis tersebut akan mengalami kesulitan dalam mempertahankan kinerja tenaga kerja muda. Oleh karena itu, dibutuhkan penelitian yang mampu menjelaskan secara empiris bagaimana *Meaningful of Work* berperan dalam meningkatkan *Task Performance* melalui penguatan *Affective Commitment* dan *Employee Engagement*, serta pencegahan perilaku *Quiet Quitting* pada karyawan Generasi Z di Surabaya.

Meaningful of Work merujuk pada sejauh mana individu merasakan makna, tujuan, serta kontribusi pribadi dalam pekerjaannya. Individu yang memandang pekerjaannya bermakna cenderung memiliki motivasi intrinsik yang tinggi dan merasa pekerjaannya memberi nilai bagi dirinya maupun orang lain (Widodo et al., 2025). Albrecht et al. (2021) menegaskan bahwa makna kerja memiliki peran mediasi penting dalam hubungan antara *job resources* dan *Employee Engagement*, yang berarti ketika karyawan menemukan nilai dan tujuan dalam pekerjaannya, mereka akan lebih bersemangat, berdedikasi, dan fokus terhadap tanggung jawabnya. Temuan Fauzi et al. (2022) melalui meta-analisis juga mengonfirmasi korelasi kuat antara *meaningful work* dan *Employee Engagement*. Dalam konteks Generasi Z, makna kerja menjadi elemen utama yang menentukan loyalitas dan retensi karena mereka mencari keseimbangan antara pekerjaan dan nilai pribadi (Hardi & Satria, 2025; Intapunya & Mahaveerachartkul, 2024).

Task Performance adalah kemampuan individu dalam melaksanakan tugas inti yang menjadi tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Kinerja tugas meliputi kualitas, ketepatan, dan produktivitas hasil kerja yang sesuai dengan standar organisasi (Chu et al., 2024). Penelitian Siswanti et al. (2024) menunjukkan bahwa *work engagement* memiliki peran mediasi yang signifikan antara *workplace well-being* dan *Task Performance*, yang berarti kesejahteraan psikologis dan keterlibatan kerja bersama-sama membentuk kinerja yang optimal. Temuan Zhang et al. (2021) juga mendukung hubungan tersebut dengan menegaskan bahwa *adaptability* menjadi faktor yang memperkuat pengaruh *leadership* terhadap *Task Performance*. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, *Task Performance* dipengaruhi oleh serangkaian variabel psikologis yang berawal dari pemaknaan kerja, keterikatan emosional, dan tingkat keterlibatan individu dalam pekerjaan.

Affective Commitment menggambarkan ikatan emosional dan rasa memiliki terhadap organisasi yang muncul karena kesesuaian nilai, dukungan sosial, dan pengalaman kerja positif. Karyawan yang memiliki komitmen afektif tinggi cenderung bertahan lebih lama dan memberikan kontribusi optimal karena merasa terhubung dengan tujuan organisasi (Moreira et al., 2024). Penelitian Mazzei et al. (2023) menunjukkan bahwa *organizational support* dan *supervisor support* meningkatkan *Affective Commitment*, sedangkan *technostress* dan *social isolation* menurunkannya. Temuan Kustiawan et al. (2022) dan Jasmine & Utomo (2024) menambahkan bahwa *Affective Commitment* berperan sebagai penghubung antara keterlibatan kerja dan kinerja karyawan. Komitmen ini berfungsi sebagai “*lem emosional*” yang mempertahankan loyalitas karyawan terhadap organisasi,

sekaligus memperkuat efek positif *Meaningful of Work* terhadap *Employee Engagement* dan *Task Performance*.

Employee Engagement menggambarkan kondisi psikologis positif yang ditandai dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan konsentrasi (*absorption*) dalam bekerja. *Engagement* merupakan bentuk keterlibatan emosional dan kognitif yang memungkinkan individu menampilkan performa optimal (Widodo et al., 2025; Gozali et al., 2024). Penelitian oleh Berraho dan Rodríguez (2023) memperkuat pandangan ini dengan menunjukkan bahwa *Meaningful of Work* memperkuat hubungan antara *organizational justice* dan *Employee Engagement*. Hasil serupa ditemukan oleh Erika et al. (2023) yang mengidentifikasi *work-life balance*, *transformational leadership*, dan *organizational bureaucracy* sebagai faktor signifikan yang membentuk *engagement* pada Generasi Z. Karyawan yang terlibat aktif secara psikologis lebih mampu menyalurkan energinya ke dalam tugas, sehingga meningkatkan *Task Performance* dan loyalitas jangka panjang (Abdalla & Mohamed, 2023).

Quiet Quitting merupakan fenomena perilaku kerja pasif di mana karyawan tetap menjalankan tugas formal tetapi berhenti berpartisipasi secara emosional dan sosial terhadap organisasi (Patel et al., 2025). Perilaku ini bukan bentuk pengunduran diri literal, melainkan disengagement yang ditandai dengan hilangnya motivasi intrinsik dan keterikatan psikologis (Sarwar et al., 2024). Penelitian Ramadhi et al. (2024) menunjukkan bahwa *work stress* menjadi mediator signifikan antara *work-life balance* dan *Quiet Quitting*, sedangkan Margaretha dan Panggabean (2025) menemukan bahwa *organizational justice* dapat menekan

kecenderungan *Quiet Quitting* dengan meningkatkan kepuasan kerja. Studi longitudinal Harris et al. (2024) memperkuat temuan ini dengan menunjukkan bahwa penurunan *Affective Commitment* dan meningkatnya kelelahan emosional menjadi pemicu utama munculnya perilaku *Quiet Quitting*. Dengan demikian, *Quiet Quitting* dapat dipahami sebagai konsekuensi dari rendahnya komitmen afektif dan keterlibatan kerja.

Penelitian terdahulu telah banyak membahas hubungan antara *Meaningful of Work*, *Employee Engagement*, *Affective Commitment*, dan *Task Performance*. Namun, sebagian besar studi tersebut masih meneliti hubungan variabel tersebut secara terpisah tanpa mengintegrasikan seluruh komponen dalam satu model konseptual yang utuh (*conceptual gap*). Albrecht et al. (2021) serta Kaur dan Mittal (2020) hanya menyoroti pengaruh makna kerja terhadap keterlibatan karyawan, sedangkan penelitian Moreira et al. (2024) dan Kustiawan et al. (2022) lebih menekankan peran *Affective Commitment* terhadap kinerja tanpa mempertimbangkan dimensi disengagement seperti *Quiet Quitting*. Padahal, perilaku tersebut menjadi isu psikologis baru yang relevan dalam konteks kerja pasca-pandemi (Patel et al., 2025; Harris et al., 2024).

Secara empiris, hasil penelitian yang ada menunjukkan ketidakkonsistenan arah dan kekuatan pengaruh antarvariabel (*empirical gap*). Fauzi et al. (2022) menemukan bahwa *meaningful work* memiliki korelasi kuat dengan *engagement*, sedangkan Jasmine dan Utomo (2024) menemukan bahwa hubungan tersebut dapat dimediasi oleh *work-life balance* dan *Affective Commitment*. Berbeda dengan temuan Gozali et al. (2024) dan Erika et al. (2023) yang menunjukkan bahwa

keterlibatan kerja generasi muda sangat dipengaruhi oleh *psychological capital* dan *well-being*.

Dari sisi kontekstual, studi mengenai *Meaningful of Work*, *Affective Commitment*, *Employee Engagement*, dan *Quiet Quitting* di Indonesia masih sangat terbatas (*contextual gap*). Sebagian besar riset terdahulu dilakukan di negara-negara Barat seperti Australia (Albrecht et al., 2021), Portugal (Moreira et al., 2024), dan Spanyol (Berraho & Rodríguez, 2023). Penelitian lokal seperti Widodo et al. (2025) dan Hardi & Satrya (2025) masih berfokus pada makna kerja dan niat keluar kerja tanpa mengaitkan variabel *Quiet Quitting*.

Dari sisi temporal, mayoritas teori yang digunakan masih mengacu pada model klasik seperti *Job Characteristics Model* dan *Three-Component Model of Commitment*, padahal konteks kerja telah berubah signifikan pasca-pandemi (*temporal gap*). Pola kerja hibrida, fleksibilitas waktu, serta perubahan nilai generasi muda menuntut pengujian ulang relevansi teori tersebut dalam konteks digital dan Generasi Z (Benítez-Márquez et al., 2022; Drela, 2024).

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan pemahaman baru mengenai hubungan antara *Meaningful of Work*, *Affective Commitment*, *Employee Engagement*, *Quiet Quitting*, dan *Task Performance* pada karyawan Generasi Z di Surabaya. Penelitian ini diharapkan dapat mengintegrasikan dimensi keterlibatan positif dan negatif dalam satu model empiris yang relevan dengan dinamika dunia kerja modern di Indonesia.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Meaningful of Work* terhadap *Task Performance* melalui peran mediasi *Affective Commitment*,

Employee Engagement, dan *Quiet Quitting* pada karyawan Generasi Z di Surabaya. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami mekanisme psikologis yang menjembatani makna kerja dengan kinerja. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi perusahaan dalam merancang strategi peningkatan keterlibatan, loyalitas, serta pengendalian perilaku *Quiet Quitting* melalui penciptaan lingkungan kerja yang bermakna dan mendukung kesejahteraan karyawan.

Keseluruhan uraian di atas menunjukkan bahwa pemaknaan kerja memiliki peran strategis dalam membangun keterlibatan dan komitmen karyawan, sekaligus mencegah munculnya perilaku *Quiet Quitting* yang dapat menurunkan kinerja. Melalui pemahaman yang komprehensif terhadap hubungan antarvariabel tersebut, organisasi dapat mengembangkan pendekatan manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada kesejahteraan psikologis dan peningkatan produktivitas tenaga kerja muda di Surabaya.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan model penelitian yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *Meaningful of Work* berpengaruh signifikan terhadap *Task Performance* pada karyawan generasi Z di Surabaya?
2. Apakah *Meaningful of Work* berpengaruh signifikan terhadap *Affective Commitment* pada karyawan generasi Z di Surabaya?

3. Apakah *Meaningful of Work* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* pada karyawan generasi Z di Surabaya?
4. Apakah *Meaningful of Work* berpengaruh signifikan terhadap *Quiet Quitting* pada karyawan generasi Z di Surabaya?
5. Apakah *Affective Commitment* berpengaruh signifikan terhadap *Task Performance* pada karyawan generasi Z di Surabaya?
6. Apakah *Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap *Task Performance* pada karyawan generasi Z di Surabaya?
7. Apakah *Quiet Quitting* berpengaruh signifikan terhadap *Task Performance* pada karyawan generasi Z di Surabaya?
8. Apakah *Affective Commitment* memediasi hubungan antara *Meaningful of Work* dan *Task Performance* pada karyawan generasi Z di Surabaya?
9. Apakah *Employee Engagement* dan *Quiet Quitting* memediasi hubungan antara *Meaningful of Work* dan *Task Performance* pada karyawan generasi Z di Surabaya?
10. Apakah *Quiet Quitting* memediasi hubungan antara *Meaningful of Work* dan *Task Performance* pada karyawan generasi Z di Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis dan menjelaskan hubungan antara *Meaningful of Work*, *Affective Commitment*, *Employee Engagement*, *Quiet Quitting*, dan *Task Performance* pada karyawan generasi Z di Surabaya. Tujuan penelitian ini dijabarkan secara lebih rinci sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh *Meaningful of Work* terhadap *Task Performance* pada karyawan generasi Z di Surabaya.
2. Menganalisis pengaruh *Meaningful of Work* terhadap *Affective Commitment* pada karyawan generasi Z di Surabaya.
3. Menganalisis pengaruh *Meaningful of Work* terhadap *Employee Engagement* pada karyawan generasi Z di Surabaya.
4. Menganalisis pengaruh *Meaningful of Work* terhadap *Quiet Quitting* pada karyawan generasi Z di Surabaya.
5. Menganalisis pengaruh *Affective Commitment* terhadap *Task Performance* pada karyawan generasi Z di Surabaya.
6. Menganalisis pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Task Performance* pada karyawan generasi Z di Surabaya.
7. Menganalisis pengaruh *Quiet Quitting* terhadap *Task Performance* pada karyawan generasi Z di Surabaya.
8. Menganalisis peran mediasi *Affective Commitment* dalam hubungan antara *Meaningful of Work* dan *Task Performance* pada karyawan generasi Z di Surabaya.
9. Menganalisis peran mediasi *Employee Engagement* dan *Quiet Quitting* dalam hubungan antara *Meaningful of Work* dan *Task Performance* pada karyawan generasi Z di Surabaya.
10. Menganalisis peran mediasi *Quiet Quitting* dalam hubungan antara *Meaningful of Work* dan *Task Performance* pada karyawan generasi Z di Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan manfaat bagi penulis dalam memperluas wawasan dan pemahaman mengenai *konsep Meaningful of Work, Affective Commitment, Employee Engagement, Quiet Quitting, dan Task Performance*. Proses penelitian ini menjadi sarana penerapan teori perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia ke dalam konteks empiris pada generasi Z. Melalui penelitian ini, penulis memperoleh pengalaman ilmiah dalam melakukan analisis data, menguji model mediasi berganda, serta menginterpretasikan hubungan antarvariabel psikologis di lingkungan kerja modern.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi perusahaan, khususnya yang beroperasi di Surabaya, dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang berfokus pada penciptaan makna kerja dan peningkatan keterlibatan karyawan. Temuan penelitian ini dapat membantu manajemen memahami bahwa karyawan generasi Z tidak hanya membutuhkan kompensasi finansial, tetapi juga lingkungan kerja yang memberikan nilai personal dan tujuan sosial yang jelas. Implementasi hasil penelitian ini diharapkan mampu mengurangi fenomena *Quiet Quitting*, memperkuat komitmen afektif, dan meningkatkan kinerja individu maupun organisasi secara berkelanjutan.

3. Bagi Universitas Hayam Wuruk Perbanas

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah ilmiah di bidang manajemen sumber daya manusia dan psikologi organisasi di lingkungan Universitas Hayam Wuruk Perbanas. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi bahan ajar tambahan dan referensi bagi mahasiswa lain yang ingin melakukan penelitian lanjutan mengenai keterlibatan karyawan dan perilaku kerja generasi muda. Selain itu, penelitian ini turut memperkuat reputasi akademik universitas sebagai institusi yang aktif dalam menghasilkan riset aplikatif yang relevan dengan perkembangan dunia kerja kontemporer.

4. Bagi Pembaca

Penelitian ini memberikan informasi dan pemahaman baru bagi pembaca mengenai pentingnya dimensi psikologis dalam menentukan kinerja karyawan, khususnya pada generasi Z. Pembaca diharapkan dapat memahami bahwa *Meaningful of Work* memiliki peran sentral dalam membentuk keterlibatan emosional dan komitmen karyawan, serta dalam mencegah perilaku *Quiet Quitting*. Penelitian ini juga dapat dijadikan rujukan dalam mengembangkan model manajemen kerja yang berorientasi pada kesejahteraan psikologis dan performa berkelanjutan di era digital.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini memuat latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan skripsi secara keseluruhan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi kajian teori dan hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan variabel penelitian, serta kerangka pemikiran dan pengajuan hipotesis. Variabel-variabel yang dibahas meliputi *Meaningful of Work*, *Affective Commitment*, *Employee Engagement*, *Quiet Quitting*, dan *Task Performance*.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan pendekatan dan jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, uji validitas dan reliabilitas, serta teknik analisis data yang digunakan

BAB IV : GAMBARAN SUBJEK PENELITIAN

Bab ini menguraikan hasil penelitian yang diperoleh dari pengolahan data yang telah dikumpulkan. Pembahasan diawali dengan gambaran umum objek penelitian dan karakteristik responden, dilanjutkan dengan analisis deskriptif variabel penelitian. Selanjutnya disajikan hasil uji instrumen penelitian, uji

asumsi, serta pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis data yang telah ditetapkan. Pada bagian akhir bab ini dilakukan pembahasan hasil penelitian dengan mengaitkan temuan empiris dengan teori serta hasil penelitian terdahulu.

BAB V :PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan yang diperoleh berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian. Selain itu, disampaikan implikasi penelitian baik secara teoritis maupun praktis, keterbatasan penelitian yang dihadapi selama proses penelitian, serta saran yang dapat diberikan kepada pihak terkait maupun peneliti selanjutnya sebagai pengembangan penelitian di masa mendatang.