

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam perusahaan atau yang sering disebut sebagai karyawan adalah aset yang berharga bagi perusahaan karena karyawan merupakan faktor internal yang menjadi penentu dalam keberhasilan perusahaan. Hal ini menyebabkan karyawan memiliki peranan yang sangat penting sebab kondisi dan perilaku karyawan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Perusahaan yang ingin tumbuh secara berkelanjutan (*sustainable*) harus mampu mengelola sumber daya yang dimiliki dengan baik agar perusahaan dapat bersaing dalam era globalisasi. Jika perusahaan tidak dapat mengelola sumber daya yang dimiliki dengan baik maka akan muncul masalah yang akan mengganggu kinerja perusahaan. Salah satu masalah yang sering muncul adalah keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya (*intention to quit*).

Keinginan karyawan untuk berhenti atau *intention to quit* berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (*turnover*). Menurut pendapat Wijaya (2010), *turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berhenti (*intention to quit*) mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. Selain itu,

menurut Abelson (1987, dalam Kundu dan Gahlawat, 2015) keinginan karyawan untuk berhenti dapat diartikan sebagai tindakan penarikan diri yang terdiri atas beberapa komponen yang secara simultan muncul dalam individu berupa adanya niat untuk keluar, keinginan untuk mencari pekerjaan lain, mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang layak di tempat lain, dan adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa keinginan karyawan untuk berhenti merupakan niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri namun belum direalisasikan dengan tindakan untuk keluar dari perusahaan.

Perusahaan dapat melakukan suatu upaya untuk meminimalisasi keinginan karyawan untuk berhenti dengan menerapkan praktik-praktik SDM yang bertanggung jawab secara sosial. Praktik-praktik SDM yang bertanggung jawab secara sosial merupakan strategi yang dikembangkan oleh bidang HRD perusahaan untuk mengelola aset perusahaan yang berharga yaitu orang-orang yang bekerja di perusahaan secara individu dan saling memberikan kontribusinya pada pencapaian tujuan perusahaan. Strategi ini dapat dipadukan dengan tanggung jawab sosial perusahaan (*Corporate Social Responsibility*) atau selanjutnya akan disebut dengan CSR. Saat ini CSR menjadi suatu kewajiban bagi perusahaan di negara maju dan perusahaan multinasional, namun perusahaan di negara berkembang juga sudah mulai sadar akan pentingnya melakukan praktik CSR.

Menurut Prastowo dan Huda (2011) CSR adalah komitmen perusahaan atau dunia bisnis untuk berkontribusi dalam pengembangan ekonomi yang berkelanjutan dengan memperhatikan tanggung jawab sosial perusahaan dan menitikberatkan

pada keseimbangan antara perhatian terhadap aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan. Sedangkan Porter dan Kramer (2006) berpendapat bahwa perusahaan melakukan kegiatan CSR untuk meningkatkan citra perusahaan, memperkuat merek (*brand*) dari produk perusahaan, meningkatkan moral, dan bahkan untuk meningkatkan nilai saham. Peningkatan citra perusahaan karena melakukan kegiatan CSR dapat meningkatkan keuntungan (*profit*) bagi perusahaan dan mendukung terciptanya keberlanjutan (*sustainability*). Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa perusahaan yang melakukan kegiatan CSR tidak hanya bermanfaat untuk membangun citra positif perusahaan dari sisi eksternal saja, tetapi secara internal juga akan mempengaruhi persepsi karyawan terhadap perusahaan. Persepsi karyawan ini akan berpengaruh pada sikap mereka terhadap pekerjaannya. Hal ini disebabkan karena perusahaan memberikan kesan positif pada para pemangku kepentingannya dan masyarakat secara keseluruhan melalui pengelolaan CSR yang baik.

Menurut Susanto (2014) CSR diarahkan pada tanggung jawab ke dalam (internal) maupun ke luar (eksternal) perusahaan. Tanggung jawab ke dalam perusahaan yaitu (1) tanggung jawab kepada pemegang saham dalam bentuk profitabilitas dan pertumbuhan, (2) tanggung jawab kepada karyawan dalam menjalankan aktivitas perusahaan untuk meraih kesuksesan. Sedangkan tanggung jawab yang diarahkan ke luar perusahaan yaitu berkaitan dengan kewajiban pembayaran pajak, penyediaan lapangan kerja dengan cara mencari peluang baru bagi pertumbuhan perusahaan guna meningkatkan kesejahteraan dan kompetensi masyarakat, serta memelihara lingkungan bagi kepentingan generasi mendatang.

Saat ini perusahaan sudah bertransformasi dari perusahaan yang berfokus pada keuntungan (*profit*) menuju perusahaan yang berfokus pada lingkungan (*planet*) dan sosial (*people*). Menurut John Elkington (1997, dalam Prastowo dan Huda, 2011) melalui bukunya “*Cannibals with Forks, the Triple Bottom Line of Twentieth Century Business*” mengembangkan konsep *triple bottom line*, yaitu perusahaan juga harus memperhatikan dan terlibat dalam pemenuhan kesejahteraan masyarakat (*people*) dan turut berkontribusi aktif dalam menjaga kelestarian lingkungan (*planet*). Konsep 3P ini dapat menjamin keberlangsungan bisnis perusahaan jika perusahaan dapat menjaga keseimbangan 3P ini. Hal ini dibenarkan karena jika suatu perusahaan hanya mengejar keuntungan dan mengabaikan lingkungan yang rusak serta masyarakatnya terabaikan maka hal itu dapat menjadi hambatan dalam keberlangsungan bisnisnya.

Pengembangan dinamis dari konsep CSR yaitu ketika Komisi Uni Eropa (*Commission of the European Communities*, 2001) mengeluarkan dokumen yang disebut *Green Paper* untuk mempromosikan kerangka CSR di Eropa. Secara garis besar, menurut *Commission of the European Communities* (2001) ada dua pendekatan dalam pelaporan CSR, yaitu pendekatan internal dan eksternal. Dimensi internal CSR mencakup unsur-unsur yang menyangkut praktik-praktik SDM yang bertanggungjawab secara sosial. Sementara dimensi eksternal berkaitan dengan para pemangku kepentingan yang ditemukan di lingkungan luar perusahaan.

Menurut Rekha (2013), ada berbagai cara untuk menunjukkan kepedulian perusahaan yang bertanggungjawab secara sosial dari segala aspek berikut:

1. Untuk pemegang saham: melindungi keuntungan dan meningkatkan tingkat pengembalian investasi modal.
2. Untuk karyawan: memenuhi kebutuhan kepentingan yang tepat bagi setiap karyawan sebagai makhluk sosial, dan menyediakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, upah kerja yang adil dan terhormat, serta pelatihan dan kesempatan untuk mempromosikan kemampuan kerja karyawan.
3. Untuk pelanggan: memasok produk atau jasa dengan harga rendah dan dengan kualitas tinggi untuk meningkatkan kenyamanan pelanggan.
4. Untuk masyarakat: secara aktif berpartisipasi dalam kegiatan, dan memiliki tanggung jawab dalam menciptakan kesempatan kerja dan perlindungan lingkungan.
5. Untuk pemerintah: membayar pajak atas peraturan, dan juga berpartisipasi dalam amal yang diadakan oleh pemerintah.
6. Untuk mitra kerja: menggunakan prinsip saling menguntungkan bagi perilaku bisnis untuk membidik pengembangan perusahaan.
7. Untuk saingan kompetitif: menekankan pada aturan yang sama dan bukan dengan cara-cara ilegal untuk mengambil keuntungan dari kompetisi.

Pada penelitian ini akan difokuskan pada karyawan yang merupakan salah satu bagian dari CSR internal. Berdasarkan penelitian terdahulu, praktik SDM yang bertanggungjawab secara sosial didefinisikan sebagai keterlibatan organisasi dalam mengambil aktivitas SDM yang bertujuan untuk meningkatkan peran partisipatif karyawan dalam CSR sambil mempertimbangkannya sebagai pemancar dan penerima praktik CSR (Kundu dan Gahlawat, 2015).

Berbagai penelitian terdahulu telah mengungkapkan bahwa ada hubungan yang kuat antara pengelolaan praktik-praktik SDM dan CSR perusahaan. Menurut Dupont *et al.*, (2013), pengelolaan praktik-praktik SDM dan CSR adalah dua konsep yang menjadi semakin penting untuk strategi perusahaan. Praktik-praktik SDM merupakan alat yang diperlukan bagi organisasi, dan CSR merupakan instrumen untuk penekanan rasionalitas sosial perusahaan. Ketika kedua konsep praktik SDM dan CSR bergabung, praktik SDM yang bertanggungjawab secara sosial yang ditetapkan dalam perusahaan akan memengaruhi para karyawan dalam hal investasi modal manusia (bakat, kualifikasi, pengalaman, serta kesehatan dan keselamatan). Tujuan utama perusahaan menerapkan praktik-praktik SDM yang bertanggungjawab secara sosial adalah untuk menarik dan mempertahankan para pekerja berkualitas. Menurut Berber *et al.*, (2011) kegiatan SDM yang terkait dengan CSR yaitu pelatihan, pengembangan, keterlibatan karyawan, keamanan kerja, kesehatan dan kesejahteraan karyawan, kesempatan yang sama, keseimbangan kehidupan kerja, dan inklusi sosial.

Hal ini juga diungkapkan oleh Garavan dan McGuire (2010), cara yang berkembang untuk mencapai transformasi ini adalah berkonsentrasi pada CSR yang diberlakukan melalui perspektif SDM, dimana sentralitas diterapkan untuk mendorong partisipasi karyawan dalam CSR melalui praktik-praktik SDM. Anderson *et al.*, (2014) juga menekankan pentingnya peran HRD dalam perubahan ini. Sudah saatnya menyadari bahwa bidang HRD memiliki potensi untuk mendukung organisasi dan individu untuk unggul secara sosial, etis, dan berkelanjutan melalui praktik yang dapat membantu dalam merancang dan

menerapkan intervensi dan praktik yang etis dan bertanggungjawab. Shen dan Zhu (2011) telah mempelajari praktik tersebut sebagai praktik SDM yang bertanggungjawab secara sosial dengan membaginya menjadi tiga komponen utama, yaitu SDM kepatuhan hukum terkait ketenagakerjaan, SDM yang berorientasi pada karyawan dan fasilitasi CSR umum SDM. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa perusahaan yang melibatkan partisipasi karyawan sebagai pemangku kepentingan dalam CSR dapat meningkatkan perusahaan secara sosial, etis dan keberlanjutan. Kemudian, dengan berkonsentrasi pada hubungan CSR–HRD akan bertujuan untuk pengembangan praktik SDM yang lebih baik, yang di masa depan akan membantu organisasi untuk unggul secara sosial, etis, dan berkelanjutan.

Dengan menerapkan praktik SDM yang bertanggung jawab secara sosial diharapkan karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja sangatlah penting sebab karyawan merupakan faktor yang paling dominan dalam menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan dalam suatu organisasi. Namun, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda tergantung pada sistem nilai yang berlaku pada masing-masing individu. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi cenderung akan bertahan dalam pekerjaan yang dimilikinya. Kepuasan kerja merupakan orientasi individu yang berpengaruh terhadap peran dalam bekerja dan karakteristik dari pekerjaannya. Robbins dan Judge (2015) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif seorang individu terhadap pekerjaannya yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan

organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu.

Dalam hal ini, Brammer *et al.*, (2007) telah berpendapat bahwa penerapan praktik etis dan CSR yang sukses dapat dicapai hanya jika karyawan merasa positif dengan perlakuan etis yang mereka dapatkan dari hubungan kerja. Jadi dapat dikatakan ketika karyawan merasa puas dengan praktik-praktik SDM yang diterapkan oleh perusahaan maka karyawan akan cenderung bertahan dan tetap bekerja pada perusahaan. Dengan demikian karyawan tetap akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Kepuasan kerja dapat diidentifikasi melalui kenyamanan kerja dengan dukungan rekan-rekan kerja, sistem kompensasi yang baik, kesesuaian pekerjaan, dan kesempatan promosi. Kepuasan kerja merupakan hasil berbagai macam sikap (*attitude*) yang dimiliki seorang karyawan. Penelitian terdahulu menyoroti hubungan positif antara persepsi karyawan terhadap keterlibatan organisasi dalam aktifitas tanggung jawab sosial dan kepuasan kerja (Valentine dan Fleischman 2008). Studi dilakukan terhadap karyawan rumah sakit dan hasil yang didapatkan menjelaskan hubungan positif antara inisiatif CSR melalui praktik SDM dan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan dianggap sebagai prediktor kuat perilaku karyawan dan kinerja pekerjaan secara keseluruhan. Berdasarkan penguraian tersebut disimpulkan bahwa melalui penerapan praktik-praktik SDM yang bertanggung jawab secara sosial

dapat meningkatkan kepuasan kerja setiap karyawan sehingga akan meminimalisasi keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya (*intention to quit*).

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian di 4 cabang Natasha Skin Clinic Center yang berlokasi di antaranya: (1) Jl. Kaliurang Km.5 No.53 Depok, Sleman, Yogyakarta, (2) Natasha Skin Clinic Center di Plaza Ambarrukmo Lt.1 Blok B4-6, Jl. Laksda Adisucipto Yogyakarta, (3) Natasha Skin Clinic Center di Jl. Sabirin No. 05, Kotabaru, Gondokusuman, Yogyakarta, dan (4) Natasha Skin Clinic Center di Jl. Brigjend. Katamso No. 300, Keparakan, Mergangsan, Yogyakarta. Natasha Skin Clinic Center merupakan perusahaan dalam bidang perawatan dan kecantikan wajah yang menggunakan perpaduan antara teknologi terkini dan tenaga kerja yang profesional. Natasha Skin Clinic Center memulai bisnisnya pada tahun 1999 dengan membuka klinik pertama di Ponorogo, Jawa Timur. Setelah klinik tersebut, dibuka cabang berikutnya di Madiun dan Surabaya pada tahun yang sama. Natasha Skin Clinic Center mendapatkan respon yang cukup positif dari masyarakat. Respon positif tersebut dapat dilihat dari perkembangan Natasha Skin Clinic Center yang begitu pesat. Saat ini Natasha Skin Clinic Center sudah memiliki cabang dalam lingkup nasional dan internasional di mana sebanyak 97 cabang berada di Indonesia dan 2 cabang berada di Malaysia.

Dengan berkembangnya perusahaan Natasha Skin Clinic Center maka pendapatan Natasha Skin Clinic Center juga semakin besar, sehingga sudah sepantasnya perusahaan mengalokasikan sebagian dari pendapatannya untuk melakukan praktik CSR sesuai dengan Undang – Undang tentang Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Nomor 40 Tahun 2007 (UUPT) disebut dengan istilah

“Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan”. Natasha Skin Clinic Center sudah melakukan praktik CSR terhadap masyarakat dan lingkungan di luar perusahaan misalnya dengan mengadakan bantuan bedah rumah, bantuan selimut dan makanan pada saat terjadi bencana alam, dan sumbangan untuk pasukan kuning setiap Hari Raya Idul Fitri.

Selain menerapkan CSR eksternal, perusahaan Natasha Skin Clinic Center juga menerapkan CSR internal melalui pemberdayaan karyawan. Perusahaan menerapkan pengembangan CSR terhadap pihak internal yaitu karyawannya dengan menerapkan praktik-praktik SDM yang bertanggungjawab secara sosial. Praktik-praktik SDM yang bertanggungjawab secara sosial yang sudah diterapkan oleh Natasha Skin Clinic Center berupa rekrutmen, seleksi dan pelatihan yang jelas dan lebih baik. Proses rekrutmen di Natasha Skin Clinic Center dilakukan tanpa adanya diskriminasi (karyawan yang diterima tidak harus memiliki ras/warna kulit/agama/jenis kelamin) tertentu. Perusahaan merekrut setiap karyawan berdasarkan kemampuan, kualifikasi, latar belakang pendidikan, pengalaman, dan lain sebagainya. Meskipun tidak menutup kemungkinan bahwa karyawan yang bekerja pada perusahaan Natasha Skin Clinic Center kebanyakan berjenis kelamin wanita. Hal ini dikarenakan Natasha Skin Clinic Center merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kecantikan. Pada proses seleksi terutama untuk bidang *beauty therapist* yang memerlukan keahlian khusus tidak ada batasan latar belakang pendidikan untuk SMA/SMK maupun yang sarjana, karena tidak menutup kemungkinan bagi pelamar yang sarjana (S1) juga untuk melamar pada profesi tersebut. Hal ini dikarenakan karyawan yang diterima akan dilatih atau melalui

proses *training* sampai menjadi ahli dalam bidang pekerjaannya sehingga setiap karyawan siap dan dapat memberikan pelayanan yang sama pada setiap konsumennya. Selain itu, karyawan diberikan pengetahuan tambahan melalui seminar *beauty class*, karyawan memiliki prospek karir yang lebih baik, Natasha Skin Clinic Center juga mengadakan acara EAA (*employee achievement awards*) setiap tahunnya bagi karyawan yang berprestasi, memberikan 100 kurban setiap tahunnya pada Hari Raya Idul Adha bagi seluruh karyawan, dan lain sebagainya.

Berdasarkan penjelasan di atas, diketahui bahwa Natasha Skin Clinic Center sudah menerapkan praktik-praktik SDM yang bertanggung jawab secara sosial sehingga peneliti tertarik untuk meneliti apakah praktik-praktik SDM yang bertanggung jawab secara sosial berpengaruh terhadap *intention to quit* yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Peneliti mengangkat masalah ini karena pada umumnya perusahaan hanya memfokuskan CSR pada pihak eksternal sehingga melupakan bahwa semakin besar perusahaan berkembang maka perusahaan juga perlu menerapkan CSR pada pihak internal agar karyawan dapat bertahan pada pekerjaannya sehingga tidak timbul masalah-masalah yang dapat merugikan perusahaan di kemudian hari.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh praktik SDM yang bertanggung jawab secara sosial terhadap kepuasan kerja pada Natasha Skin Clinic Center?
2. Bagaimana pengaruh praktik SDM yang bertanggung jawab secara sosial terhadap keinginan karyawan untuk berhenti pada Natasha Skin Clinic Center?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan karyawan untuk berhenti pada Natasha Skin Clinic Center?
4. Bagaimana kepuasan kerja memediasi pengaruh praktik SDM yang bertanggung jawab secara sosial dan keinginan karyawan untuk berhenti pada Natasha Skin Clinic Center?

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih spesifik dan fokus, maka disusunlah variabel yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Shen dan Zhu (2011) membagi variabel SDM yang bertanggung jawab secara sosial menjadi tiga komponen utama yaitu SDM kepatuhan hukum terkait ketenagakerjaan yang mencakup (kesempatan, kesehatan, dan keselamatan kerja, jam kerja, upah minimum, dan meminimalkan tenaga kerja anak serta kerja paksa), SDM berorientasi karyawan yang mencakup

(pelatihan, umpan balik, pendampingan, pengembangan karir dan manajerial, penerapan demokrasi di tempat kerja berupa partisipasi karyawan dan keterlibatan kerja), dan fasilitas CSR umum SDM yang mencakup (memberikan penghargaan kepada karyawan terhadap kontribusinya pada kegiatan amal, komunitas, dan kegiatan aktivitas CSR lainnya, memberikan prioritas dalam pekerjaan kepada kandidat yang berada dalam kesulitan dan untuk warga sekitar, dan menunjuk staf untuk melaksanakan kegiatan CSR umum).

2. Kepuasan kerja merupakan dimensi signifikan dari sikap karyawan yang mengacu pada keadaan emosional karyawan, yang diakibatkan oleh penilaian pekerjaan atau pengalaman pekerjaannya (Locke 1976, dalam Kundu dan Gahlawat 2015).
3. Keinginan karyawan untuk berhenti menurut Abelson (1987, dalam Kundu dan Gahlawat, 2015) dapat diartikan sebagai tindakan penarikan diri yang terdiri atas beberapa komponen yang secara simultan muncul dalam individu berupa adanya niat untuk keluar, keinginan untuk mencari pekerjaan lain, mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang layak di tempat lain, dan adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan tersebut, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah:

1. Menganalisis pengaruh praktik SDM yang bertanggung jawab secara sosial terhadap kepuasan kerja pada Natasha Skin Clinic Center.
2. Menganalisis pengaruh praktik SDM yang bertanggung jawab secara sosial terhadap keinginan karyawan untuk berhenti pada Natasha Skin Clinic Center.
3. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan karyawan untuk berhenti pada Natasha Skin Clinic Center.
4. Menganalisis mediasi praktik SDM yang bertanggung jawab secara social terhadap keinginan karyawan untuk berhenti melalui kepuasan kerja pada Natasha Skin Clinic Center.

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan mengenai pengaruh praktik SDM yang bertanggung jawab secara sosial terhadap keinginan karyawan untuk berhenti melalui kepuasan kerja sebagai mediasinya, sehingga dapat digunakan sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengatasi keinginan karyawan untuk

berhenti melalui penerapan praktik SDM yang bertanggungjawab secara sosial.

b. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan pembandingan untuk penelitian terkait. Penelitian ini juga bisa menambah wawasan pembaca mengenai praktik SDM bertanggung jawab secara sosial, kepuasan kerja, dan keinginan karyawan untuk berhenti.

c. Bagi Penulis

Melalui penelitian ini penulis diharapkan dapat mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh selama menempuh pendidikan di Universitas Atma Jaya Yogyakarta dan untuk memenuhi sebagian persyaratan mencapai derajat sarjana ekonomi.

1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam skripsi ini dibagi menjadi 5 bab:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas teori terkait dengan topik penelitian yaitu luas pengungkapan. Dalam bab ini juga akan dibahas hasil penelitian

sebelumnya yang terkait dengan penelitian ini dan membahas tentang kerangka penelitian serta hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan metode yang digunakan pada penelitian ini, yang terdiri dari tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, metode pengambilan sampel, metode pengumpulan data, metode pengukuran data, pengujian instrumen penelitian, dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi mengenai hasil dari data yang sudah diolah dengan menggunakan beberapa metode yang sesuai untuk menjelaskan dan membuktikan hipotesis yang muncul. Bab ini juga berisi tentang pembahasan dari hasil data yang sudah diolah.

BAB V PENUTUP

Bab ini memberikan kesimpulan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, dan saran untuk penelitian selanjutnya.