

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Manusia adalah makhluk sosial, yang mana saling membutuhkan satu sama lain. Manusia terlahir ke dunia ini di tuntut agar dapat hidup berorganisasi. Dalam kehidupannya, manusia akan selalu berhubungan dengan orang lain, maka akan terjadi peristiwa yang dinamakan interaksi. Interaksi selalu terjadi dalam kehidupan manusia, yang tentunya terjadi juga dalam organisasi tempat mereka bekerja.

Interaksi yang terjadi dalam organisasi tidak selamanya berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan individu itu sendiri. Hal ini disebabkan, karena pada dasarnya sifat dan karakter manusia berbeda. Dengan demikian, sering terjadi perbedaan pendapat, perbedaan argumen yang menghasilkan gesekan antar individu dalam suatu organisasi sehingga menimbulkan ketegangan. Masalah-masalah tersebut dapat memicu terjadinya tekanan individu yang biasa disebut stres atau dalam lingkup dunia kerja sering disebut stres kerja. Dimana terdapat banyaknya tugas, tuntutan dan peranan yang dihadapi para pegawai, menunjukkan bahwa stres kerja adalah gejala ilmiah yang tidak bisa dielakkan lagi oleh para pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kondisi semacam ini akan menimbulkan tekanan mental (psikologis) yang dirasakan oleh individu maupun kelompok yang bersangkutan atau anggota organisasi secara keseluruhan. Dalam pandangan psikologis, keadaan tertekan secara mental disebut stres. Kondisi fisik di lingkungan kerja yang dapat memicu stres antara lain yaitu penataan ruang kerja, rancangan dan prosedur kerja, sistem ventilasi dan tingkat keleluasaan diri. Stres adalah kondisi ketegangan yang

mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu berat akan mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungannya.

Robbins (2006, hlm. 793) mengemukakan "Stres merupakan kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tapi penting". Dalam konteks perilaku organisasi, stres dapat dilihat dari sisi negatif maupun dari sisi positif. Dari sisi yang positif, stres merupakan peluang bila stres menawarkan potensi perolehan dalam bentuk meningkatnya kinerja. Lalu dari sisi negatif, stres dapat mempengaruhi individu dari segi fisik, psikologis, perilaku yang berdampak pada kinerja yang menurun. Kemudian beliau juga menyebut "beberapa konsekuensi dari stres yang juga dapat digunakan sebagai indikator untuk mengukur tingkat stres dalam organisasi". Beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat stres tersebut yaitu dari :

- 1) Gejala Fisiologis, yang terkait dengan aspek kesehatan dan medis yang dilihat dari perubahan metabolisme, meningkatnya laju detak jantung dan pernafasan, meningkatnya tekanan darah, menimbulkan sakit kepala dan menyebabkan serangan jantung.
- 2) Gejala Psikologis, dilihat dari ketidakpuasan, ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda.
- 3) Gejala Perilaku, dilihat dari perubahan produktivitas, absensi, tingkat keluar masuknya karyawan, perubahan kebiasaan makan, meningkatkan konsumsi rokok dan alkohol, bicara cepat, gelisah, dan adanya gangguan tidur.

Kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut *stressor*. Ada 2 kategori *stressor* yaitu *on the job* seperti beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervisi yang buruk, ambiguitas, wewenang yang tidak mencukupi, umpan balik yang tidak memadai, konflik antar pribadi,

berbagai bentuk perubahan, dan *off the job* seperti kekhawatiran *financial*, masalah anak, masalah rumah tangga, dan lain-lain.

Secara khusus stres terkait dengan dua hal yaitu kendala dan tuntutan. Kendala merupakan kekuatan yang mencegah individu dari melakukan apa yang sangat diinginkan, sedangkan tuntutan merupakan hilangnya sesuatu yang sangat diinginkan. Potensi stres dapat menjadi stres yang sesungguhnya bila ada dua kondisi yang mendukung yaitu adanya ketidakpastian mengenai hasil atau keluaran dan hasil tersebut haruslah penting. Dalam sebuah organisasi, stres harus dikelola dengan baik sehingga stres menjadi yang positif bagi kinerja organisasi.

Peraturan-peraturan baru di bidang kepegawaian telah digulirkan. Ini dibuktikan dengan akan di implementasikannya Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, yaitu dimulai diwajibkannya penyusunan Sasaran Kerja Pegawai pada bulan Januari 2014 lalu. Sasaran Kerja Pegawai adalah kontrak kerja antara pegawai dengan pejabat penilai yang berisikan kegiatan tugas jabatan pegawai pada tahun tersebut dan dijelaskan dengan target kuantitas (*output*), kualitas (*mutu*), waktu, dan biaya. Dengan ditetapkannya Sasaran Kerja Pegawai tersebut, maka pegawai memiliki rencana kerja individu dalam memandu pemanfaatan waktu kerja pegawai yang bersangkutan.

Penilaian prestasi kerja PNS dilaksanakan oleh Pejabat Penilai sekali dalam 1 (satu) tahun yang dilakukan setiap akhir bulan Desember pada tahun yang bersangkutan atau paling lama akhir Januari tahun berikutnya. Penilaian prestasi kerja PNS terdiri atas unsur :

- 1) SKP dengan bobot nilai 60% (enam puluh persen)
- 2) Perilaku kerja dengan bobot nilai 40% (empat puluh persen)

Kini pegawai juga diwajibkan untuk mencatat aktivitasnya setiap hari dengan Buku Kerja Harian Pegawai. Dalam Buku Kerja Harian Pegawai tersebut

dicatat apa saja yang telah dilakukan sepanjang hari, yaitu terkait dengan kegiatan tugas jabatan dalam Sasaran Kerja Pegawai, pelaksanaan tugas tambahan, dan kreativitas yang telah dilakukan. Hal ini dilaksanakan agar pegawai memiliki catatan yang akurat dan aktual terhadap kinerja yang telah dihasilkan, yang nantinya akan dikompilasikan dengan Sasaran Kerja Pegawai yang selanjutnya akan dinilai dengan hasil penilaian Perilaku Kerja yang dilaksanakan oleh pejabat penilai maka pada akhir tahun tersebut setiap pegawai akan jelas nilai prestasi kerjanya.

PNS yang tidak menyusun SKP akan dijatuhi hukuman sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai disiplin PNS. Jadi, seorang pegawai diharuskan untuk membuat SKP ini dan menjalankan pekerjaannya sesuai dengan SKP yang individu tersebut rencanakan sebelumnya sehingga mendapat tekanan pekerjaan dan tantangan yang berlebih untuk mencapai prestasi kerja yang dapat memicu timbulnya stres kerja.

Agar prestasi kerja pegawai tidak terpengaruh negatif oleh stres, maka ada beberapa hal yang perlu diperhatikan. Pertama, kemampuan mengatasi stres pada setiap orang berbeda-beda. Ada orang yang tahan dalam mengatasi stres sehingga akhirnya dapat mengatasi stres tersebut dan juga ada orang yang rendah tingkat kemampuannya dalam mengatasi stres sehingga dampaknya terhadap prestasi kerja yang negatif. Kedua, pada tingkat tertentu stres itu perlu, karena apabila tidak ada stres, maka seorang individu tidak akan merasa tertantang sehingga prestasi kerja akan cenderung rendah. Sebaliknya dengan adanya stres, maka seorang individu akan dapat mengendalikan kemampuannya untuk berprestasi tinggi dengan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik. Menurut Hani Handoko (2008, hlm. 193), yaitu “Ada banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Pegawai bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan dan aspek-aspek ekonomi, teknis serta keprilakuan

lainnya". Dari kondisi tersebut, maka terbukti bahwa stres kerja tidak dapat dijadikan alasan terhadap prestasi kerja yang menurun.

Berdasarkan hasil pengamatan terhadap Renstra Pusdiklat Jalan dan Jembatan, Perumahan, Permukiman dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah Tahun 2015 - 2019 BPSDM Kementerian PUPR, target Pembangunan Bidang Jalan, Perumahan, Permukiman, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah meningkat. Peningkatan beban kerja belum bisa diimbangi dengan kuantitas dan kualitas SDM.

SDM aparatur merupakan bagian dari administrasi publik yang berperan sangat strategis dan kritikal dalam pencapaian target-target pembangunan infrastruktur dari Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. Potret ideal yang diharapkan dari SDM aparatur Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat adalah : Independen dan Netral, Berkompeten, Produktif, Berintegrasi, Berkesejahteraan, Berorientasi Pelayanan dan Kinerja, dan Akuntabel.

Terkait dengan kuantitas SDM, jumlah pegawai Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat yaitu 23.500 (dua puluh tiga ribu lima ratus) orang secara data dianggap sudah memenuhi kuantitas yang dibutuhkan. Kebijakan Moratorium CPNS 2015 – 2019 kurang sesuai dengan kebutuhan organisasi yang diperkirakan dapat menyebabkan kondisi kekosongan pegawai di tahun-tahun mendatang, karena SDM yang saat ini menduduki posisi-posisi strategis akan memasuki masa purna bakti, sedangkan SDM dibawahnya belum cukup matang untuk menduduki posisi-posisi yang ditinggalkan. Sedangkan kinerja organisasi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM-nya sehingga secara fakta kurangnya jumlah SDM yang kompeten dengan sendirinya berpengaruh terhadap menurunnya kinerja organisasi.

Diantaranya beberapa faktor yang menjadi sumber dan akar dari stres kerja yang dialami oleh pegawai yaitu beban kerja yang berat (*overload*) yang

Rhizky Aditya Willianto, 2017

**PENGARUH MANAJEMEN STRES TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI BPSDM PUDIKLAT JALAN, PERUMAHAN, PERMUKIMAN, DAN PIW (KEMENTERIAN PUPR) BANDUNG**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

semakin hari semakin menumpuk, iklim organisasi yang dirasa tidak nyaman, pengelolaan SDM yang belum optimal.

Salah satu contoh kasusnya menurut salah seorang staff di BPSDM Pusat Pendidikan dan Pelatihan Jalan, Perumahan, Permukiman dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah (Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat), ada perbedaan honor pada staff/pegawai yang digolongkan berdasarkan pengalaman. Kondisi tersebut bisa menimbulkan kecemburuan sosial antar sesama staff/pegawai yang berimbas kepada iklim organisasi yang tidak sehat dan juga bisa menimbulkan stres terhadap staf-staf yang lainnya. Serta disana juga para pimpinan sering meninggalkan kantor (dinas luar) sehingga menghambat proses birokrasi dan juga berdampak kepada semakin menumpuknya tugas para staffnya yang dikejar oleh *deadline*, sehingga memicu timbulnya stres kerja bagi staffnya karena mendapat tekanan dan menjadi mudah marah atau naik emosinya pada saat bekerja.

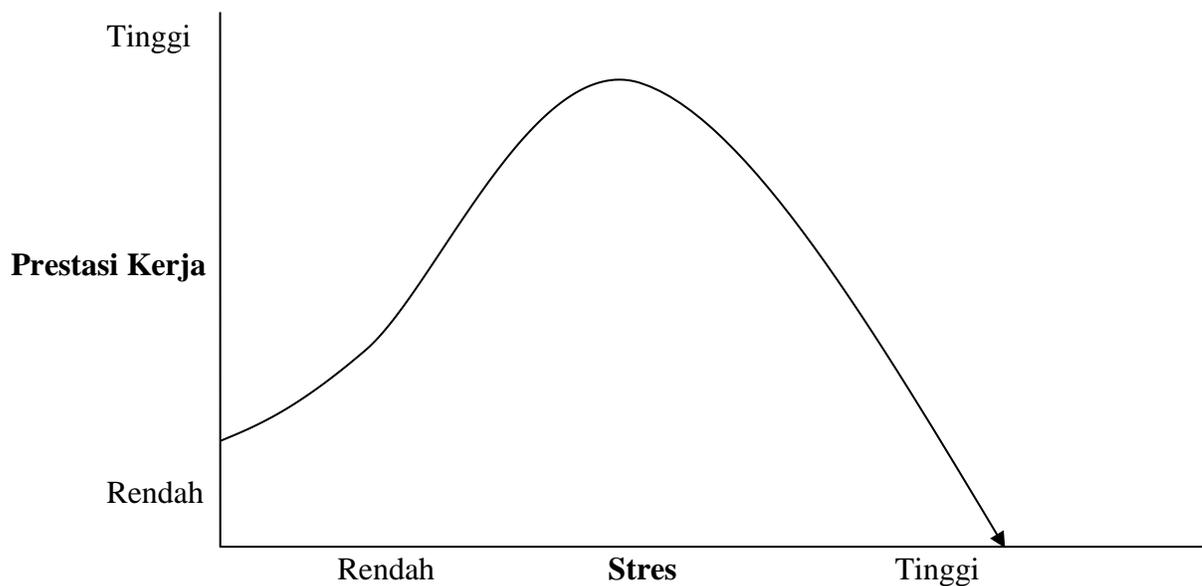
Namun pegawai di BPSDM Pusat Pendidikan dan Pelatihan Jalan, Perumahan, Permukiman dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah (Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat) khususnya di Bidang Teknik dan Materi Jalan Jembatan dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah Pusat 3 menanggapinya dengan berbagai macam cara diantaranya melakukan refreshing untuk melepas kepenatan, ada juga yang menanggapi dengan relax, tidak mengeluh, handle semua itu dengan baik, dan tidak menjadikan sebuah beban pekerjaan itu menjadi sebuah hambatan karena dinilai itu sudah menjadi sebuah kewajiban atau sudah menjadi tugas pokok bagi pegawai dan harus disikapi dengan profesional.

Tuntutan dan beban pekerjaan yang tinggi merupakan tantangan untuk dihadapi bukan untuk dihindari oleh para pegawai disana. Jadi dampak stres kerja disana dominan memberikan dampak yang positif dalam prestasi kerja. Namun tidak bisa disangkal ada juga yang berdampak negatif, namun masih dominan

pengaruh stres kerja yang berdampak positif terhadap prestasi kerja pegawai. Karena stres merupakan hal yang tidak bisa dielakkan lagi dari kehidupan sebuah organisasi maupun lembaga.

Jika stres tidak ada, maka tantangan kerja juga tidak ada dan dengan demikian prestasi kerja yang dihasilkan pun cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stres, maka prestasi kerja juga pun cenderung meningkat pula, karena stres membantu para pegawai untuk mengerahkan segala sumber daya yang dimilikinya untuk dapat mencapai tujuan kerja yang telah ditetapkan sebelumnya.

Lebih lanjut T. Hani Handoko (2008, hlm. 202) menyajikan model hubungan antara stres dengan prestasi kerja.



Gambar 1.1

*Model Hubungan Antara Stres Dengan Prestasi Kerja*

*(T. Hani Handoko, 2008, hlm. 202)*

Dalam gambar diatas, dapat dilihat bila seseorang tidak mengalami stres dalam tingkat yang rendah, tantangan kerja tidak ada sehingga prestasi kerja cenderung rendah, karena tidak ada usaha-usaha untuk menghadapi tantangan, sejalan dengan meningkatnya stres, prestasi kerja seseorang cenderung naik karena stres membantu seseorang untuk mengerahkan seluruh kemampuan yang dimilikinya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan.

Akhirnya, bila stres menjadi terlalu besar, prestasi kerja mulai menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Seseorang menjadi kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan dan perilaku menjadi tidak teratur. Akibat lebih ekstrim adalah prestasi kerja menjadi nol karena seseorang menjadi sakit atau tidak mampu bekerja lagi, putus asa, atau keluar maupun melarikan diri dari pekerjaannya, dan mungkin dapat diberhentikan.

Kemampuan stres untuk bisa mendorong maupun menghambat pelaksanaan kerja seorang pegawai banyak tergantung pada reaksi yang diberikan oleh dirinya sendiri dalam menghadapi stres. Tantangan dan tekanan yang sama belum tentu mempunyai pengaruh yang sama terhadap pegawai yang sedang meningkat semangatnya, bahkan tidak menutup kemungkinan justru sebaliknya, yaitu menurun semangat kerjanya yang mengakibatkan prestasi kerja menurun. Ada pegawai yang mampu mengelola stres dengan baik sehingga stres bukan dianggap sebagai hambatan.

Lebih lanjut T. Hani Handoko (2008, hlm. 203) menyatakan bahwa “karyawan dibagi menjadi dua tipe, yaitu tipe A dan tipe B. Orang-orang tipe A adalah mereka yang agresif dan kompetitif, menetapkan standar-standar kerja yang tinggi dan meletakkan diri mereka di bawah tekanan waktu yang ajeg (konstan). Mereka bahkan masih giat dalam kegiatan olahraga yang bersifat rekreatif dan kegiatan-kegiatan sosial kemasyarakatan. Mereka sering tidak menyadari bahwa banyak tekanan yang mereka rasakan salah, lebih disebabkan

oleh kesalahan mereka sendiri daripada lingkungan mereka, karena mereka merasakan tingkat stres yang ajeg (konstan). Mereka lebih cenderung mengalami gangguan-gangguan fisik akibat stres, seperti penyakit jantung, penyakit lever, dan sebagainya. Sedangkan orang tipe B lebih relaks dan tidak suka menghadapi masalah atau easy going. Mereka menerima situasi yang ada dan bekerja didalamnya serta tidak senang bersaing. Mereka relaks dalam kaitannya dengan tekanan waktu sehingga mereka lebih kecil kemungkinannya untuk menghadapi masalah-masalah yang berhubungan dengan stres”.

Maka dari itu apabila individu tidak bisa mengelola stres dengan baik maka dampak yang dihasilkan akan negatif, dan sebaliknya apabila individu dapat mengelola stres dengan baik dampak yang akan dihasilkan cenderung positif terhadap prestasi kerja yang akan semakin meningkat.

Pegawai yang berprestasi adalah yang mempunyai kinerja yang baik dalam menjalankan tugasnya. Keberhasilan seorang pegawai sangat ditentukan oleh sejauh mana pegawai tersebut dapat memberikan kontribusi yang nyata dalam mencapai visi dan misi organisasinya tersebut secara efektif dan efisien. Prestasi kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh kemampuan yang berasal dari dirinya sendiri (faktor instrinsik) dan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari lingkungan organisasi (faktor ekstrinsik). Kedua faktor tersebut menyatu dalam diri pegawai dan pada akhirnya akan menghasilkan prestasi kerja yang diharapkan, tetapi kedua faktor ini juga dapat memberikan pengaruh yang tidak dapat diharapkan sehingga pegawai tersebut tidak berprestasi, salah satu penyebabnya adalah dengan adanya tingkat stres yang tidak terkelola dengan baik.

Agar prestasi kerja pegawai tidak terpengaruh negatif oleh stres, maka ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dan salah satunya pengelolaan stres yang baik atau manajemen stres. Pertama, kemampuan mengatasi stres pada setiap orang berbeda-beda. Ada orang yang memiliki daya tahan dalam mengatasi stres

sehingga akhirnya mampu mengatasi stres tersebut dan juga ada orang-orang yang mempunyai daya tahan dan kemampuan yang rendah dalam menghadapi stres. Jika hal ini terjadi, dampaknya terhadap prestasi kerja akan bersifat negatif. Kedua, pada tingkat tertentu stres itu perlu, karena apabila tidak ada stres, maka seorang individu tidak akan merasa tertantang sehingga akibatnya prestasi kerja akan menjadi rendah. Sebaliknya dengan adanya stres, maka seorang individu akan dapat mengendalikan kemampuannya untuk berprestasi tinggi dengan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik. Menurut T. Hani Handoko (2008, hlm. 193), yaitu: “Ada banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Pegawai bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan dan aspek-aspek ekonomi, teknis serta keprilakuan lainnya”.

Berdasarkan dari uraian latar belakang permasalahan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai : **“Pengaruh Manajemen Stres Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di BPSDM Pusdiklat Jalan, Perumahan, Permukiman dan PIW (Kementerian PUPR) Bandung.”**

## **1.2 Rumusan Masalah Penelitian**

Rumusan masalah adalah gambaran umum yang akan dijadikan pembahasan atau ruang lingkup dari bidang kajian dalam penelitian ini, sehingga pada akhirnya nanti masalah yang akan diteliti akan tampak jelas. Untuk menghindari perbedaan penafsiran terhadap masalah yang akan diteliti, maka dibuat perumusan masalah untuk memperjelas masalah yang akan diteliti dalam bentuk pertanyaan penelitian. Berdasarkan uraian latar belakang yang telah di uraikan sebelumnya, maka masalah pengaruh manajemen stres terhadap prestasi kerja pegawai dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Bagaimana gambaran manajemen stres yang dilakukan oleh pegawai di BPSDM Pusdiklat Jalan, Perumahan, Permukiman dan Pengembangan

Infrastruktur Wilayah (Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat) Bandung?

- b. Bagaimana gambaran prestasi kerja pegawai di BPSDM Pusdiklat Jalan, Perumahan, Permukiman dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah (Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat) Bandung?
- c. Bagaimana pengaruh manajemen stres terhadap prestasi kerja pegawai di BPSDM Pusdiklat Jalan, Perumahan, Permukiman dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah (Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat) Bandung?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Umum**

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai pengaruh manajemen stres terhadap prestasi kerja pegawai di BPSDM Pusdiklat Jalan, Perumahan, Permukiman dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah (Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat) Bandung.

#### **1.3.2 Tujuan Khusus**

Tujuan khusus dari penelitian ini, yaitu :

- a. Untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai manajemen stres yang dilakukan oleh pegawai di BPSDM Pusdiklat Jalan, Perumahan, Permukiman dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah (Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat) Bandung.
- b. Untuk mendeskripsikan data dan informasi mengenai prestasi kerja pegawai di BPSDM Pusdiklat Jalan, Perumahan, Permukiman dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah (Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat) Bandung.
- c. Untuk mengetahui besarnya pengaruh manajemen stres terhadap prestasi kerja pegawai di BPSDM Pusdiklat Jalan, Perumahan, Permukiman dan

Rhizky Aditya Willianto, 2017

*PENGARUH MANAJEMEN STRES TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI BPSDM PUDIKLAT JALAN, PERUMAHAN, PERMUKIMAN, DAN PIW (KEMENTERIAN PUPR) BANDUNG*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Pengembangan Infrastruktur Wilayah (Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat) Bandung.

## 1.4 Manfaat Penelitian

### 1.4.1 Segi Teoritis

Manfaat penelitian ini dilihat dari segi teoritis yaitu untuk bias mengembangkan ilmu administrasi pendidikan terkait dengan pengaruh manajemen stres terhadap prestasi pegawai di BPSDM Pusdiklat Jalan, Perumahan, Permukiman, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah (Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat) Bandung.

### 1.4.2 Segi Praktis

Berdasarkan dari perumusan masalah, pada dasarnya penulis mengharapkan hasil dari penelitian ini nantinya akan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan :

a. Bagi Lembaga

Dengan adanya penelitian ini dapat berguna sebagai masukan untuk dapat meningkatkan dan membangun prestasi kerja pegawai sebagai upaya dalam meningkatkan pelayanan dan kualitas serta kemampuan individu dalam mencapai visi misi secara efektif dan efisien serta membangun iklim organisasi yang kondusif di BPSDM Pusdiklat Jalan, Perumahan, Permukiman dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah (Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat) Bandung.

b. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini menjadi suatu objek nyata penerapan dari teori-teori materi yang telah dipelajari dalam perkuliahan dan dibandingkan dengan kenyataan situasi *real* di lapangan dan juga dapat menambah wawasan bagi penulis sendiri.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat menjadi suatu referensi dan juga masukan bagi mahasiswa yang lain atau pembaca guna menambah wawasan untuk penelitian selanjutnya.

## 1.5 Struktur Organisasi Skripsi

Bab I Pendahuluan, merupakan bab yang merupakan langkah awal dari penelitian ini. Bab ini berisi tentang latar belakang atau gambaran masalah yang hendak diteliti. Kemudian Bab ini berisi tentang batasan dan rumusan masalah yang berfungsi untuk membatasi penelitian ini sehingga lebih mengerucut dan tidak melebar dari permasalahan yang sedang diteliti. Adapun tujuan penelitian ini dibuat agar pembaca mengetahui apa yang menjadi tujuan dari penelitian ini dilakukan. Selanjutnya adalah metode penelitian dimana penulis menyertakan suatu cara agar penelitian ini dapat sesuai dengan tujuannya. Dalam Bab ini juga berisi Manfaat dari penelitian ini, dimana manfaat ini ditujukan kepada pihak sekolah, penulis dan pembaca. Struktur organisasi skripsi yang ada disini adalah dengan maksud untuk menjelaskan secara singkat kepada pembaca tentang keseluruhan isi dari penelitian ini.

Bab II tentang Kajian Pustaka, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian. Bab ini mengurai tentang landasan teori sebagai dasar dan acuan penelitian ini dibuat, kemudian membahas tentang kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

Bab III adalah Metode Penelitian, yang dimana dalam Bab ini mencakup proses penelitian yang dimulai dari metode penelitian dan definisi operasional penelitian. Dalam Bab ini, metode yang akan digunakan dalam penelitian ini dijelaskan satu per satu untuk memperoleh data yang valid dan hasil penelitian yang benar.

Setelah itu dilanjutkan dengan Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, dalam Bab ini menjelaskan tentang pemaparan dan pembahasan data yang kemudian diolah sehingga mendapatkan hasil penelitian.

Selanjutnya Bab yang terakhir adalah Bab V Kesimpulan dan Rekomendasi yang dimana didalamnya berisi uraian tentang simpulan yang

penulis dapat dari hasil penelitian yang sudah dilakukan serta memberikan rekomendasi atau saran atas masalah dan kendala yang ada.