

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Setiap organisasi atau perusahaan pasti memerlukan sumber daya untuk melakukan berbagai kegiatan demi tercapainya tujuan. Salah satu sumber daya yang paling penting adalah sumber daya manusia karena sumber daya manusia ini yang dapat mengendalikan sumber daya lainnya. Islam itu sangat menghargai orang yang bekerja dengan tangannya sendiri, karena bekerja bukan tujuan melainkan hanya sarana untuk mencari keridhaan Allah SWT. Namun pada dasarnya prinsip perusahaan atau badan usaha yang diatur dan dijalankan oleh orang-orang yang memiliki keahlian dan keterampilan tertentu agar tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Sumber daya yang memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan perusahaan maupun organisasi adalah sumber daya manusia.<sup>1</sup>

Karyawan disini bisa dikatakan salah satu sumber daya manusia yang penting karena karyawan merupakan kekayaan utama dalam sebuah perusahaan, karena keikut sertaannya merupakan kunci dari berjalannya aktivitas dalam sebuah perusahaan. Dalam setiap koorporasi yang sukses yang dipimpin oleh seorang wirausahawan yang mampu melihat ke arah depan agar perusahaan tersebut semakin maju, sehingga penting bagi perusahaan untuk dapat mengoptimalkan karyawan yang dimiliki sesuai dengan fungsinya agar

---

<sup>1</sup> Indah Sari, "Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. KemasindoCepat Nusantara Medan" (Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2018). Hlm. 19. Repository.umsu.ac.id (diakses pada tanggal 09 September 2020, jam 18:15 wib).

dapat menjadi aset yang berkualitas dan unggul sehingga perusahaan terus maju dan bertahan dalam perkembangan perusahaan.<sup>2</sup> Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, usaha yang dilakukan perusahaan tidak bisa lepas dari berbagai faktor, diantaranya kompensasi yang diberikan karyawan dan motivasi yang ada dalam diri karyawan. Karena tidak hanya faktor keterampilan, kemampuan dan penguasaan kerja karyawan saja yang harus dikembangkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi bagi karyawan merupakan kewajiban sebuah perusahaan yang harus dipenuhi tepat waktu, dilakukan secara adil dan berdasarkan hasil kerja karyawan tersebut. Setiap perusahaan memiliki perbedaan sistem kompensasi, sistem kompensasi disini disesuaikan dengan visi, misi, dan tujuannya perusahaan tersebut.<sup>3</sup> Selain itu, kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan atas pekerjaannya dapat memicu semangat karyawan untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu, sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kerja karyawan.<sup>4</sup>

Menurut Kadarisman, pentingnya kompensasi bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerja karyawan. Untuk menarik orang supaya masuk bekerja pada organisasi atau perusahaan tertentu untuk mengusahakan karyawan datang dan pulang tepat waktu, memotivasi karyawan supaya bekerja lebih giat, disiplin, dan mengembangkan

---

<sup>2</sup>Agung Budiando,dkk, "Pengaruh Etika Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap kinerja Karyawan." *Jurnal Feb*, 1 (2017) hlm.,2.

<sup>3</sup>Nuraini Firmandari, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, Vol IX, No 1, (Desember, 2014) hlm.,1-2.

<sup>4</sup> Firmandari, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi." hlm, 2.

kompetensinya. Maka organisasi atau perusahaan perlu memberikan imbalan (*reward*) pada karyawan yang telah mengorbankan waktu, tenaga, kemampuan, dan keterampilan sehingga karyawan merasa puas karena usahanya tersebut dihargai.<sup>5</sup> Sumber daya manusia atau karyawan yang baik dapat dilihat salah satunya dengan kinerja yang diberikan seperti halnya etika yang baik.

Berbicara tentang etika, mesti akan menyinggung agama, karena etika tidak bisa dipisahkan dari agama. Hal ini disebabkan karena agama merupakan salah satu sumber etika yang diakui manusia secara universal. Hal ini karena etika merupakan fundamen yang mendasari konstruksi kehidupan manusia.<sup>6</sup> Etika kerja islam menyatakan bahwa hidup tanpa kerja keras adalah tidak berarti dan melaksanakan aktivitas ekonomi adalah sebuah kewajiban.

Etika Kerja Islam adalah salah satu nilai yang diturunkan oleh Al-Qur'an atau Hadist. Umat Islam dalam bekerja tidak hanya mencari nafkah melainkan juga mencari Ridho Allah SWT untuk berusaha meningkatkan kinerjanya lebih baik, merubah diri lebih baik dan mencapai kehidupan yang lebih baik di Dunia dan di Akhirat. Etika Kerja Islam terbukti membuat kinerja karyawan lebih baik dan juga kepribadiannya, membuat karyawan bekerja secara signifikan yang membuat kinerja karyawan meningkat dengan berbagai cara, etika kerja islam dapat memperkaya standar keragaman sebuah organisasi.<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup> Kadarisman, *Manajemen Kompensasi* (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2014), hlm. 20-21.

<sup>6</sup> M Dawam Rahardjo, *Etika Ekonomi dan Manajemen* (Yogyakarta : Tiara Wacana, 1990), hlm.4.

<sup>7</sup> Muhammad Arif Rachman, "Pengaruh Etika Kerja Islam, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan: Peran Mediasi Kepuasan Kerja (pada Bank BTN Syariah cabang Banjarmasin)". hlm.22. (Skripsi Fakultas Ekonomi, 2018). Dspace.uui.ac.id (diakses pada tanggal 09 September 2020, jam 18:33).

Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Secara lebih tegas Armstrong dan Baron mengatakan bahwa kinerja adalah merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Lebih jauh Indra Bastian menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu perusahaan.<sup>8</sup> Untuk mencapai tujuan perusahaan, hendaknya perusahaan harus mempunyai karyawan handal yang memiliki prestasi yang baik.<sup>9</sup>

Dalam penelitian ini, permasalahan yang peneliti angkat adalah mengenai kompensasi. Dalam perusahaan tersebut tidak adanya bonus tambahan terhadap karyawan pada saat kerja lembur. Hal ini tentunya sangat merugikan bagi para karyawan dari perusahaan tersebut, karena mereka tidak mendapatkan hak yang seharusnya diperoleh, Padahal mereka melakukan pekerjaan diluar jam kerja seperti biasanya. Dan disaat jatah libur diambil sebelum waktunya maka gajinya akan dipotong, dan untuk hal semacam ini sebenarnya perusahaan bisa memberikan sebuah kebijakan yang mana apabila seorang karyawan mengambil jatah libur sebelum waktunya, perusahaan bisa melakukan rolling dengan karyawan lain sebagai gantinya tinggal mengatur jadwalnya saja tanpa harus memotong gaji karyawan tersebut. Jika sebuah perusahaan tersebut kurang memperhatikan dan tidak memberikan sebuah

---

<sup>8</sup> Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, (Bandung : CV. Alfabeta, 2015), hlm. 2.

<sup>9</sup> Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung : PT. Refika Aditama, 2017), hlm. 13.

kebijakan terhadap para karyawannya, maka akan berdampak pada kinerja karyawan tersebut. Yang mana bisa saja para karyawannya kurang maksimal dalam memberikan pelayanan terhadap konsumen. Sehingga para konsumen enggan untuk membeli barang di perusahaan tersebut dikarenakan pelayanannya kurang baik. Hal ini akan berdampak negative terhadap perusahaan tersebut.

Sebenarnya di Indonesia telah menerapkan undang-undang yang mengatur tentang ketenagakerjaan. Dimana hal tersebut dilakukan agar tidak merugikan berbagai pihak yaitu tenaga kerja dan perusahaan yang bersangkutan. Salah satu instrumen tersebut diwujudkan dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada dasarnya, Undang-Undang Ketenagakerjaan sendiri merupakan aturan baku untuk kedua belah pihak, baik pengusaha maupun karyawan, yang diterbitkan agar proses bisnis yang melibatkan keduanya berjalan seimbang. Tentu, dalam prakteknya, regulasi baku ini wajib jadi panduan utama terkait hak dan kewajiban masing-masing pihak. Undang-Undang ketenagakerjaan sendiri juga mengalami berbagai perubahan dan revisi sesuai dengan evaluasi yang terjadi di lapangan.<sup>10</sup>

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian lebih lanjut dalam bentuk karya ilmiah dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan ABC Swalayan dan Grosir Kabupaten pamekasan”**.

---

<sup>10</sup> Novia Widya Utami, “UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Penjelasannya”, Talenta.co, diakses dari <https://www.google.com/amp/s/www.talenta.co/blog/insight-talenta/memahami-uu.no-13-tahun-2003-tentang-ketenagakerjaan-dan-penjelasannya/amp/>, pada tanggal 18 November 2020 pukul 06:00.

## **B. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah yang dijelaskan diatas, dapat diketahui bahwa kompensasi dan etika kerja islam sebagai pemicu terdorongnya kinerja karyawan ABC Swalayan yang ditetapkan perusahaan akan berjalan lancar. Maka, permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Kompensasi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di ABC Swalayan?
2. Apakah Etika Kerja Islam berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di ABC Swalayan?

## **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan ABC Swalayan.
2. Untuk menganalisis Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan ABC Swalayan.

## **D. Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan penulis tentang Khazanah keilmuan khususnya tentang etika kerja islam yang diatur oleh Allah SWT dalam Al-Qur'an dan Sunnah. Sebagai kontribusi penulis terhadap ilmu pengetahuan dalam bahasan pengaruh kompensasi dan etika kerja islam

terhadap kinerja karyawan. Sekaligus juga dapat menambah pengalaman dan sarana latihan dalam menyelesaikan masalah-masalah yang ada di masyarakat.

b. Bagi IAIN Madura

Diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan dapat dijadikan sebagai bahan penelitian lebih lanjut dalam bidang terkait khususnya kompensasi dan etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan. melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam rangka menambah khasanah akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Selain itu diharapkan dapat dijadikan sumber referensi dalam penelitian selanjutnya serta untuk menambah bahan bacaan pada perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam khususnya prodi Ekonomi Syariah.

c. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan bermanfaat dan memberikan informasi sekaligus menambah pengetahuan dan wawasan masyarakat mengenai kompensasi dan etika kerja Islam yang memengaruhi kinerja karyawan dan diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak manajemen swalayan.

## **E. Ruang Lingkup Penelitian**

Ada tiga variabel yang menjadi faktor kajian dalam penelitian ini, yaitu terdiri dari Kompensasi (X1), Etika Kerja Islam (X2) dan Kinerja karyawan (Y). agar variabel yang menjadi fokus tersebut dan tidak meluas, maka perlu adanya batasan terhadap materi yang akan diteliti. Yaitu:

- a. Kompensasi (Variabel X1), Indikatornya antara lain yaitu:<sup>11</sup>
  1. Gaji
  2. Upah
  3. Insentif
- b. Etika Kerja Islam (Variabel X2), Indikatornya antara lain yaitu:<sup>12</sup>
  1. Kerja yang menjadi tanggung jawab
  2. Kerja dilandasi ilmu agama.
  3. Kerja dengan mencari ridho Allah
- c. Kinerja (Variabel Y), *Indikatornya* antara lain yaitu:<sup>13</sup>
  1. Kualitas.
  2. Kuantitas.
  3. Ketepatan waktu.
  4. Efektivitas Kerja.

## **F. Asumsi Penelitian**

Asumsi Penelitian adalah anggapan dasar atau postulat tentang suatu hal berkenaan dengan masalah penelitian yang kebenarannya sudah diterima oleh peneliti. Fungsi anggapan dasar dalam sebuah penelitian adalah untuk mempertegas variabel yang diteliti, untuk menentukan dan merumuskan hipotesis. Setiap peneliti dapat merumuskan yang berbeda.<sup>14</sup>

---

<sup>11</sup>Priyono Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo : Zifatama Publisher, 2014), hlm.236.

<sup>12</sup> Toto Tasmara, *Etos Kerja Dan Pribadi Muslim*, (Yogyakarta: Danabakti Wakap, cet.2,1995), hlm.57.

<sup>13</sup>Ambar Teguh, Sulistiyani Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, teori dan pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik edisi kedua*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), hlm. 285.

<sup>14</sup> Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, (Pamekasan: Stain Press, 2011), hlm. 10

Adapun variabel-variabel yang mempengaruhi Kinerja adalah variabel Kompensasi<sup>15</sup>, Etika Kerja Islam<sup>16</sup> *Quality of Worklife*<sup>17</sup>, Kepuasan Kerja<sup>18</sup>, Motivasi<sup>19</sup>, dan Komitmen organisasi<sup>20</sup>. Dalam penelitian ini peneliti hanya mengambil dua variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu Kompensasi dan Etika Kerja Islam. Sedangkan variabel lainnya tidak dijelaskan yang terdiri dari motivasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, *quality of worklife*.

---

<sup>15</sup> Stafanus Andi Pratama, dkk, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 25, No. 1 (Agustus, 2015), hlm, 2.

<sup>16</sup> Iskandar Zulkarnain, “Pengaruh Religiusitas Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening*.” Hlm, 21. (Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, 2017) (Diakses pada tanggal 10 September 2020, Jam 05:28 wib).

<sup>17</sup> Mufti Hasan Alfani, “Analisis Pengaruh Quality of Worklife Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank BRI Syariah Cabang Pekanbaru”, hlm 11

<sup>18</sup> Yusuf Wildan Setiyadi, “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*”, *Management Analysis Journal*, Vol. 5, No. 4, (Desember, 2016).

<sup>19</sup> Slamet Riyadi, “Pengaruh Perusahaan, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur”, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 13, No. 1, (Maret, 2011).

<sup>20</sup> Ranti Sapitri, “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Pekanbaru”, *Jurnal Fakultas Ilmu Sosial*, Vol. 3, No. 2, (Oktober, 2016), hlm. 12

## G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris. Hipotesis merupakan jawaban terhadap masalah penelitian secara teoritis dianggap paling mungkin dan paling tinggi tingkat kebenarannya.<sup>21</sup> Semua istilah hipotesis berasal dari bahasa Yunani yang mempunyai dua kata “hupo” (sementara) dan “thesis” (pernyataan atau teori). Karena hipotesis merupakan pernyataan sementara yang masih lemah kebenarannya, maka perlu diuji kebenarannya.<sup>22</sup> Hipotesis penelitian yaitu:

Ha1 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ABC Swalayan dan Grosir.

Ha2 : Etika Kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ABC Swalayan dan Grosir.

## H. Definisi Istilah

Untuk menghindari perbedaan penafsiran dalam judul penelitian pengaruh Kompensasi dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan ABC Swalayan dan Grosir Kabupaten Pamekasan, Maka penulis perlu memberikan batasan-batasan definisi istilah yang ada sebagai berikut:

1. Kompensasi adalah apa yang seorang karyawan, pegawai atau pekerja terima sebagai balas budi dari pekerjaan yang diberikan.<sup>23</sup>

---

<sup>21</sup> Ibid. 12.

<sup>22</sup> Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*, (Jakarta: DKU Print, 2013), hlm.38.

<sup>23</sup> M.Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2016), hlm. 15.

2. Etika Kerja Islam adalah akhlak dalam menjalankan bisnis sesuai dengan nilai-nilai Islam, sehingga dalam melaksanakan bisnisnya tidak perlu ada kekhawatiran, sebab sudah diyakini sebagai suatu yang baik dan benar.<sup>24</sup>
3. Kinerja merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.<sup>25</sup>
4. Karyawan adalah salah satu unit kerja baik departemen atau lembaga-lembaga yang lain atau merupakan sumber daya manusia secara mikro.<sup>26</sup>

## I. Kajian Penelitian Terdahulu

Kajian penelitian terdahulu berfungsi sebagai bahan analisis berdasarkan kerangka kajian empiris dari kajiann kerangka teoritis yang sedang dibangun dan sebagai dasar untuk mengadakan pendekatan terhadap masalah yang dihadapi serta dipergunakan sebagai pedoman dalam pemecahan masalah. Berikut tabel dari beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan Kompensasi, Etika Kerja Islam dan Kinerja Karyawan yaitu.

---

<sup>24</sup>Muhammad dan Alimin, *Etika & Perlindungan Konsumen dalam Ekonomi Islam*, (Yogyakarta : BPFE, 2004), hlm. 57.

<sup>25</sup> Fajar Nur'aini Df, *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Quadrant, 2017), hlm.12.

<sup>26</sup>Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2009), hlm. 7.

**Tabel 1.1**  
**Kajian Penelitian Terdahulu**

No	Nama peneliti, Judul, Tahun, Nama jurnal	Nama Peneliti	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi (Studi pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta), 2014, Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam	Nuraini Firmindari	Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Dalam penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda	Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah cabang Yogyakarta. Nilai $R\text{-Square} = 0,662$	<p>Persamaan : Variabel yang mempengaruhi (Kompensasi), Menggunakan Penelitian Kuantitatif serta Metode yang digunakan yaitu Regresi Linear berganda.</p> <p>Perbedaan : Menggunakan Variabel Moderasi, Jumlah Responden dan hasil penelitian.</p>
2	Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap	Muhammad Ridwan	Penelitian ini merupakan penelitian	Etika kerja Islam	Persamaan : Variabel yang mempengaruhi

	<p>Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja dan Komitmen Karyawan sebagai Variabel <i>Intervening</i> (Dirumah Sakit PKU Aisyiyah Boyolali), 2019</p>		<p>deskriptif kuantitatif. Dalam penelitian ini menggunakan metode <i>Non Probability Sampling</i>. Teknik analisis data regresi linear berganda</p>	<p>mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Karyawan RS PKU Aisyiyah Boyolali. Nilai <math>R\text{-Square} = 0,478</math></p>	<p>(Etika Kerja Islam). Menggunakan penelitian kuantitatif. Dan Teknik analisis datanya Perbedaan : Menggunakan SPSS 22, Jumlah Responden, Hasil Penelitian</p>
3	<p>Pengaruh Religiusitas dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i> (Studi Kasus pada Rumah Sakit IPHI Pedan), 2017</p>	<p>Iskandar Zulkarnaen</p>	<p>Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Dalam penelitian ini menggunakan metode <i>Non Probability Sampling</i>. Analisis yang digunakan menggunakan uji regresi linear berganda</p>	<p>Etika kerja Islam mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan rumah sakit IPHI Pedan. Nilai <math>R\text{-Square} = 0,321</math></p>	<p>Persamaan : Variabel yang mempengaruhi (Etika Kerja Islam). Menggunakan Uji Regresi Linear Berganda. Dan Menggunakan penelitian kuantitatif Perbedaan : Menggunakan Variabel <i>Intervening</i>,</p>

					Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode <i>non probability sampling</i> .
--	--	--	--	--	---

