

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP  
PERILAKU KONTRAPRODUKTIF PADA UNIVERSITAS  
MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA  
(Studi Pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta)**

**DERCKA KHARNITA CHAIRU**

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Email : [derckachairul@gmail.com](mailto:derckachairul@gmail.com)

***ABSTRACT***

*The purpose this study was to know the influence of job satisfaction and job stress to work deviant behavior in Muhammadiyah University of Yogyakarta employees. The research is qualitative and the data collection is done by distributing questionnaires, the samples in this research using census sampling with 88 respondents. Data analysis techniques using multiple linier regression tests. The results of this research showed that job satisfaction negative impact on work deviant behavior and job stress have positive impact on work deviant behavior.*

***Keywords: Job satisfaction, job stress, work deviant behavior***

## **PENDAHULUAN**

Masalah sumber daya manusia menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan pelaksana organisasi yang efektif. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal dan mempunyai kinerja yang optimum kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik.

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY) adalah salah satu universitas swasta yang ada di Yogyakarta. Sebuah universitas yang berlandaskan Islam dan termasuk kampus muda yang terbilang memiliki perkembangan pesat dalam mencerdaskan insan muda yang ada diseluruh rakyat Indonesia. UMY menjadikan Al-qur'an serta teladan Rasulullah SAW sebagai pedoman dalam berperilaku baik di lingkungan kampus. Namun demikian hal tersebut tidak lantas menjadikan para pekerja UMY terbebas dari perilaku kontraproduktif termasuk dosen, mulai dari perilaku kontraproduktif yang kecil dan besar. Contoh pada karyawan adalah karyawan yang bekerja tidak sepenuhnya, seperti masih memiliki masa bodoh atau sikap kurang perhatian dalam melayani mahasiswa yang sedang membutuhkan informasi. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Fakultas Pendidikan Bahasa, Fakultas Agama Islam, dan Pascasarjana di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Peneliti tertarik melakukan penelitian karena peneliti ingin mengetahui seberapa besar dampak dari kepuasan kerja, stress kerja, terhadap perilaku kontra

produktif yang terjadi dilingkungan pekerjaan yang ada di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY). Stres kerja merupakan masalah yang sering terjadi pada karyawan. Tuntutan untuk bekerja lebih baik mengharuskan karyawan untuk bekerja secara berlebihan guna memenuhi tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Bersumber dari perilaku kontraproduktif dan ketidakpuasan dalam bekerja karyawan tentunya akan mengurangi motivasi dalam bekerja sehingga memiliki rasa untuk keluar dari pekerjaannya.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk membuktikan bahwa adanya pengaruh antara kepuasan kerja terhadap perilaku kontraproduktif dan membuktikan adanya pengaruh stres kerja terhadap perilaku kontraproduktif.

## **KAJIAN TEORI**

### **1. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang ditunjukkan dengan moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Menurut Robbin & Judge (2016) kepuasan kerja merupakan perasaan senang yang dimiliki oleh seorang karyawan dikarenakan hasil mereka bekerja selama ini. Menurut Luthans (2011) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan seorang karyawan mengenai seberapa baik atau penting pekerjaan yang mereka miliki. Menurut Handoko (2011) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi ketegangan dari seorang karyawan yang berpengaruh terhadap kestabilan emosi, cara berpikir.

## **2. Stres Kerja**

Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (2008) stres kerja adalah perasaan psikologis seseorang yang menekan atau merasa tertekan dalam menghadapi pekerjaan. Menurut Handoko (2011) menjelaskan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi fisik seorang karyawan. Menurut Hasibuan (2013) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikir, dan kondisi seseorang serta bisa membuat suatu ketegangan. Orang-orang yang mengalami stress menjadi panik dan merasakan kekhawatiran yang berlebih.

## **3. Perilaku Kontraproduktif**

Perilaku kontraproduktif di tempat kerja adalah perilaku atau sikap seorang karyawan yang merasakan ketidakpuasan terhadap perkerjaan yang di kerjakannya sehingga seorang karyawan yang menunjukkan sikap-sikap yang buruk, sikap yang fatal yang bisa menyebabkan kerugian bagi orang sekitar di lingkungan kerjanya.. Menurut Robbins (2016) perilaku kontraproduktif merupakan sikap seorang karyawan yang tidak memiliki kepuasan dalam bekerja, sehingga menimbulkan sifat negatif yang ditunjukkan dalam pekerjaannya. Menurut Tuna (2016) perilaku kontraproduktif adalah perilaku karyawan yang melanggar norma organisasional yang signifikan sehingga

dapat mengancam organisasi anggotanya dan keduanya. Menurut Robinson & Bennett (1995) dalam Cahyani (2016) perilaku kontraproduktif ditempat kerja merupakan perilaku yang ditunjukkan oleh setiap individu berupa bentuk keburukan yang bisa dimaafkan maupun keburukan yang fatal sehingga bisa menyebabkan kerugian bagi organisasi, anggota, atau keduanya.

## **HUBUNGAN ANTARA KEDUA VARIABEL**

### **1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Kontraproduktif**

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang yang dimiliki oleh seorang karyawan dikarenakan hasil mereka bekerja selama ini. Hubungan kepuasan kerja terhadap perilaku kontraproduktif ini dapat dilihat dari gaji yang ia dapatkan. Jika gaji yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya maka karyawan berpeluang untuk melakukan tindakan negatif yang tidak bisa diterima oleh perusahaan seperti menyelewengkan aset dalam bentuk mencuri.

Berdasarkan logika hubungan antara kepuasan kerja dengan perilaku menyimpang di tempat kerja, terdapat beberapa penelitian yang mendukung hubungan variabel kepuasan kerja terhadap perilaku kontraproduktif yaitu, penelitian oleh Cahyani, I.D.N., (2016), Aulia Maulana Septa, Nashrillah (2016), Arfah Dea (2015).

**H1: Diduga kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku kontraproduktif.**

## 2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Perilaku Kontraproduktif

Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Hubungan stres kerja terhadap perilaku kontraproduktif ini dapat dilihat dari ketika karyawan merasakan tekanan akibat tuntutan untuk bekerja jauh lebih baik oleh perusahaan sehingga karyawan mengalami beban kerja yang tinggi, sangat mungkin seorang karyawan melakukan tindakan negatif karena merasakan hal yang tidak membuat ia nyaman sehingga tidak sedikit karyawan yang berbohong akan jam kerja yang dilakukan.

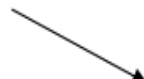
Berdasarkan logika hubungan antara stres kerja terhadap perilaku kontraproduktif ditempat kerja, pada penelitian ini terdapat beberapa penelitian yang mendukung yaitu, penelitian oleh Ni Wayan Ari Sitawati

(2016) dan

Silva,

Kepuasan kerja

H1



Perilaku kontra produktif

M.V., (2017.

H2:

Stres kerja

H2



Diduga ada pengaruh

positif antara stres kerja terhadap perilaku kontraproduktif.

### MODEL PENELITIAN

**Gambar 1.1**  
**Model Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik , Fakultas Pendidikan Bahasa, Fakultas Agama Islam, dan Pascasarjana di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Populasi dalam penelitian 128 orang. Peneliti menggunakan kuisisioner sebagai metode pengumpulan data. Sumber data pada penelitian ini adalah data primer. Untuk kuisisioner pada kepuasan kerja menggunakan

penyata  
an dari  
Matthe  
w S.

Variabel	Jumlah Pertanyaan Awal	Jumlah Pertanyaan Gugur	Jumlah Pertanyaan Valid
----------	------------------------------	-------------------------------	-------------------------------

Crow

(2012) yang berjumlah 6 pernyataan. Stres kerja dengan 10 pernyataan yang dimiliki oleh Mangkunegara (2008). Perilaku kontraproduktif dengan 18 pernyataan oleh Robinson & Bennet (1995). Alat analisis yang digunakan adalah *Path Analysis* dengan menggunakan SPSS v.21.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**1. Uji Kualitas Instrumen**

**a. Uji Validitas**

Kepuasan Kerja	6	0	6
Stres Kerja	10	0	10
Perilaku Kontraproduktif	18	0	18

**Tabel 1.1**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen**

Hasil uji validitas instrumen di atas menunjukkan bahwa kuesioner yang membahas mengenai variabel kepuasan kerja memiliki 6 item pernyataan yang valid. Stres kerja 10 item pernyataan yang valid dan tidak ada item pernyataan yang tidak dipakai. Perilaku kontraproduktif memiliki 18 item pernyataan yang valid dan tidak ada item pernyataan yang gugur atau tidak digunakan. Berdasarkan keterangan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa dari uji validitas instrumen yang telah dilakukan dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

**b. Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
Kepuasan Kerja	0,731
Stres Kerja	0,710
Perilaku Kontra Produktif	0,738

**Tabel 1.2**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

Dapat dilihat pada tabel 1.2. bahwa semua instrumen pernyataan reliabel. dinyatakan reliabel maknanya item pernyataan dalam kuisisioner



yang digunakan sudah konsisten. Instrumen pernyataan tersebut dikatakan reliabel ketika nilai *Cronbach's alpha* > 0,7. Jadi, instrumen yang dinyatakan reliabel adalah variabel kepuasan kerja dengan nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,731. Stres kerja dengan nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,710, variabel perilaku kontraproduktif dengan nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,738. Seluruh instrumen memiliki nilai *Alpha* > 0,7. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dari tiga variabel yang diteliti adalah reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's alpha* > 0,7, artinya ketiga instrumen yaitu kepuasan kerja, stres kerja, dan perilaku kontraproduktif memenuhi syarat untuk melanjutkan analisis.

## 2. Uji Hipotesis

### a. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan pengaruh langsung kepuasan kerja dan stres kerja terhadap perilaku kontraproduktif dengan hasil uji regresi linier berganda sebagai berikut:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	54.086	17.636		3.067	.003
1 Stres Kerja	.788	.374	.217	2.109	.038
Kepuasan Kerja	-1.520	.505	-.311	-3.013	.003

**Tabel 1.3**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

## 1) Uji t (Parsial)

Uji t atau parsial adalah sebuah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah sebuah variabel independen memiliki pengaruh langsung terhadap variabel dependen, adapun kriteria dalam uji t atau uji parsial adalah sebagai berikut:

Menerima H<sub>0</sub>: jika probabilitas (p)  $\geq 0,05$

Menerima H<sub>a</sub>: jika probabilitas (p)  $\leq 0,05$

### a) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Kontraproduktif

Berdasarkan uji regresi parsial, didapatkan probabilitas (p)= 0,003 serta nilai t-hitung sebesar -3.013 dan nilai Beta -0,311. Berdasarkan kriteria regresi linier berganda dengan taraf signifikan 5% (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa H<sub>1</sub> pada penelitian ini diterima karena nilai probabilitas atau signifikansinya dibawah 0,05, artinya pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku kontraproduktif adalah negatif dan signifikan. Hal ini menyatakan bahwa ketika kepuasan kerja meningkat maka perilaku kontraproduktif menurun.

### b) Pengaruh Stres Kerja terhadap Perilaku Kontraproduktif

Berdasarkan uji regresi parsial, didapatkan probabilitas (p)= 0,038 serta nilai t-hitung sebesar 2.109 dan nilai Beta 0,217. Berdasarkan kriteria regresi linier berganda dengan taraf

signifikansi 5% (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa H2 pada penelitian ini diterima karena nilai probabilitas atau signifikansinya dibawah 0,05, artinya pengaruh stres kerja terhadap perilaku kontraproduktif adalah positif dan signifikan. Hal ini menyatakan bahwa ketika stres kerja meningkat maka perilaku kontraproduktif juga meningkat.

## **2) Uji F (Simultan)**

Uji F memiliki fungsi dan bertujuan untuk membuktikan apakah variabel independen dalam sebuah model penelitian regresi linier berganda memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Ghozali,2017). Dalam model regresi linier berganda menggunakan taraf signifikansi 5% (0,05), artinya dapat dikatakan signifikan jika nilai probabilitas dibawah atau lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan tabel uji regresi linier diatas didapatkan hasil perhitungan uji F, maka:

$$Y = 54.086 + 0,788x_1 - 1.520x_2 + e$$

Pada tabel 4.12 dapat dilihat bahwa nilai F hitung sebesar 9.726 dan nilai (Sig.F) sebesar 0.000. dari hasil ini dapat dilihat bahwa nilai (Sig.F) lebih kecil dari 0,05 dan lebih besar dari 0 sehingga dapat dinyatakan kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap perilaku kontraproduktif.

## **3) Koefisien Determinasi (Adj. R Square)**

Besaran pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap perilaku kontraproduktif ditunjukkan melalui nilai Adj. R Square sebesar 0,167. Artinya 16,7% perilaku kontra produktif dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan stres kerja, sisanya  $(100 - 16,7) = 83,3\%$  dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

## **SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terkait dengan kepuasan kerja, stress kerja dan perilaku kontra produktif pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

### **1. Bagi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta**

- a. Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap kepuasan kerja didapatkan nilai yang tinggi, pihak UMY diharapkan dapat mempertahankan kondisi ini. Pada variabel stres kerja didapatkan hasil yang sedang, diharapkan pihak UMY dapat mengurangi stres pada karyawannya dengan memberikan perlakuan yang lebih baik lagi. Pada variabel kontraproduktif mendapatkan hasil yang rendah, diharapkan pihak UMY dapat mempertahankan kondisi ini.
- b. Pihak Universitas Muhammadiyah Yogyakarta diharapkan lebih memperhatikan kepuasan kerja karyawan-karyawan yang berada pada level bawah seperti bagian admin, keamanan dan bagian kebersihan agar lebih memperhatikan kompensasi yang diberikan. Hal ini bertujuan agar para karyawan merasa dihargai dan tidak melakukan hal-hal negatif diluar aturan dan budaya organisasi.

- c. Pihak Universitas Muhammadiyah Yogyakarta juga diharapkan mampu mengendalikan ketengangan dan kecemasan yang mampu menyebabkan stres pada karyawan, hal ini bertujuan agar para karyawan tidak melakukan hal-hal yang negatif terhadap organisasi sehingga tidak mengganggu kinerja organisasi

## **2. Bagi Peneliti**

- a. Pada penelitian selanjutnya peneliti diharapkan memperhatikan penggunaan bahasa pada kuesioner, terkhusus apabila kuesioner disebar ditempat yang sumber daya manusianya baik seperti kampus, sekolah, dan organisasi.
- b. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat meningkatkan jumlah responden dan mampu menyentuh semua elemen karyawan pada objek penelitian, hal ini bertujuan agar data yang nantinya diteliti benar-benar mampu mewakili keadaan yang sebenarnya pada objek penelitian.
- c. Peneliti selanjutnya juga diharapkan mampu menguasai kuesioner penelitian, sehingga tidak terjadi komplain dan keraguan pada responden saat mengisi kuesioner penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arfah. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Menyimpang dan Organizational Citizenship Behavior.
- Cahyani, I. N. (2016). Penyebab dan Akibat Perilaku Menyimpang Di Tempat Kerja.
- Crow, M. S. (2012). Organizational justice and organizational comitment among South Korean police officers.
- Ghozali. (2017). *Model Persamaan Struktural konsep dan aplikasi dengan program AMOS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Handoko, T. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior*. Nebraska: McGraw-Hill Irwin.
- Mangkunegara. (2008). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: PT Erlangga.
- Michael, O. (2009). Job Stress and Organizational Commitment among Mentoring Coordinators.
- Rahmawati, A., Fauziah, & Fajarwati. (2016). *Statistika Teori dan Praktek*. Yogyakarta: Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

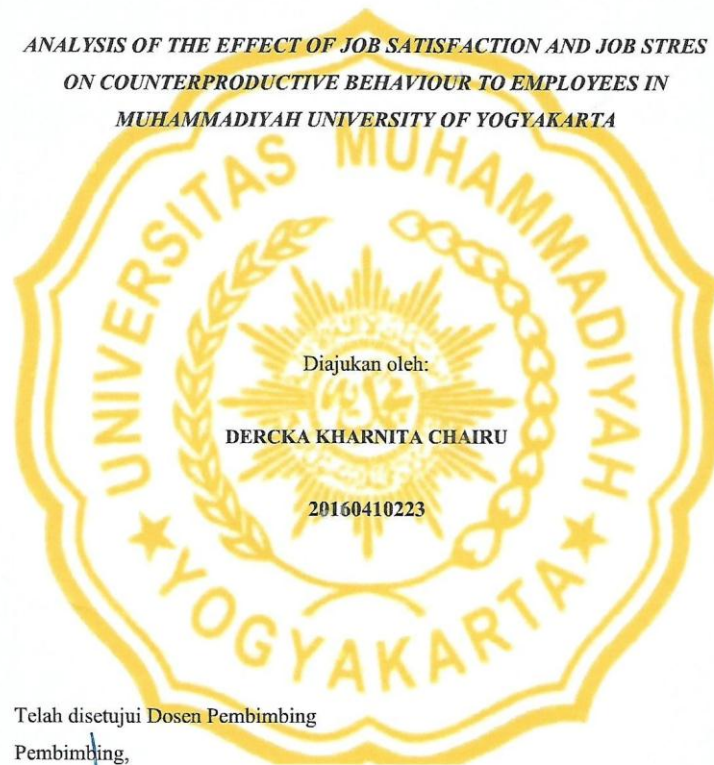
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robinson, S. L., & Bennet, R. J. (1995). A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study.
- Sakaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Septa, A. M., & Nashrillah. (2016). Pengaruh Spiritualitas Terhadap Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai pemediasi di Kalangan Guru SMK Negeri Kota Banda Aceh.
- Silva, H. M. (2017). The Impact of Job Stress on Deviant Workplace Behavior: A Study of Operational Level Employees of Comfort Apparel Solutions Company in Sri Lanka.
- Sitawati, N. A., & Putra, M. S. (2016). Pengaruh Kelelahan Emosional Terhadap Perilaku Menyimpang Karyawan dengan Variabel Moderasi Stres Kerja.
- Syukri N, M. (2017). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Karyawan pada Era Perkembangan ICT (Information and Communication Technologies).
- Tuna, M. (2016). The effects of the perceived external prestige of the organization on employee deviant workplace behavior.
- Wardani, D., & Yousef. (2016). Pengaruh Gaji, Stres Kerja, dan Keadilan Interaksional terhadap Perilaku Penyimpangan Pegawai (Employee Deviance) Studi Kasus terhadap Divisi Marketing PT.XZY.
- Wines, F. (1910). *Punishment and Reformation*. New York: Thomas Y. Crowell.



## SKRIPSI

ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA  
TERHADAP PERILAKU KONTRAPRODUKTIF PADA KARYAWAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA

*ANALYSIS OF THE EFFECT OF JOB SATISFACTION AND JOB STRES  
ON COUNTERPRODUCTIVE BEHAVIOUR TO EMPLOYEES IN  
MUHAMMADIYAH UNIVERSITY OF YOGYAKARTA*



Diajukan oleh:

DERCKA KHARNITA CHAIRU

20160410223

Telah disetujui Dosen Pembimbing  
Pembimbing,

Isthofaina Astuty, SE., M.Si

NIK. 19700428199603 143

Tanggal, 14 Maret 2020

## SKRIPSI

**ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA  
TERHADAP PERILAKU KONTRAPRODUKTIF PADA KARYAWAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA**

**ANALYSIS OF THE EFFECT OF JOB SATISFACTION AND JOB STRES  
ON COUNTERPRODUCTIVE BEHAVIOUR TO EMPLOYEES IN  
MUHAMMADIYAH UNIVERSITY OF YOGYAKARTA**

Diajukan oleh:  
**DERCKA KHARNITA CHAIRU**  
20160410223


Skripsi ini Dipertahankan dan Disahkan di depan Dewan Penguji  
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

**Tanggal 14 Maret 2020**

Yang terdiri dari

  
**Rr. Sri Handari W., Dr. SE., M. Si.**

Ketua Tim Penguji

  
**Tri Maryati, SE., MM.**  
Anggota Tim Penguji

  
**Isthofaina Astuty, SE., M. Si.**  
Anggota Tim Penguji

  
Ketua Kaprodi Manajemen  
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

  
**Retno Widowati PA, M. Si. Ph. D**  
NIP. 196304071991032001

## SURAT PERSETUJUAN

Assalaamu'alaikumwr. wb.

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Dercka Kharita Chairu  
 NIM : 20160410223  
 No. HP : 081365581155 (nomor yang bisa dihubungi)  
 Email : dercka chairu@gmail.com  
 Program Studi : Manajemen  
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
 Tanggal Yudisium : 14 Maret 2020  
 Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan stres kerja terhadap perilaku kontraproduktif pada karyawan universitas Muhammadiyah Yogyakarta.  
 Dosen Pembimbing : Istho Faina Astuty, SE, M.Si.

Menyatakan bahwa,

1. Bersedia/tidakbersedia\* bekerjasama dengan dosen pembimbing untuk mengembangkan skripsi menjadi naskah publikasi yang layak untuk diterbitkan di jurnal/prosiding yang dituju
2. Bersedia/tidakbersedia\* menjadikan dosen pembimbing sebagai penulis pertama dalam naskah publikasi yang telah diolah dan diformat ulang sesuai ketentuan jurnal/prosiding yang dituju

Demikian surat persetujuan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalaamu'alaikumwr. wb.

Yogyakarta, 23 Maret 2020

Pembimbing Skripsi,

Mahasiswa,

(Istho Faina Astuty, SE, M.Si)  
 NIK. 19700428199663143

(Dercka Kharita Chairu)



\*coret yang tidak perlu