BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan produktivitas karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu meningkatkan dan memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya supaya tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Tercapainya tujuan suatu perusahaan tidak terlepas dari adanya faktor-faktor produksi, seperti sumber daya alam, sumber daya manusia, modal, mesin, bahan baku dan teknologi. Sumber daya yang paling penting dari beberapa sumber daya tersebut hanya sumber daya manusia karena merupakan pokok organisasi dalam menjalankan kegiatannya.

Sumber daya manusia atau *human resources* adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi.[2]Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan proses produksi di suatu organisasi atau perusahaan, karena hampir semua kegiatan operasional dari organisasi atau perusahaan dijalankan oleh manusia. Manusia sebagai kunci keberhasilan di suatu organisasi yang dapat mempengaruhi efisiensi dan efektifitas perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia sebagai asset perusahaan perlu dilakukan pengelolaan (managemen) dengan baik. Setiap karyawan dituntut

[2]Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016), hal.9

harus mampu bekerja semaksimal mungkin sehingga dapat memproduksi barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dalam fungsi manajemen karena pengelolaan yang tidak efektif dan efisien akan menghambat jalannya suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.[3] Dengan itu diperlukan suatu manajemen yang baik, seperti halnya manajemen sumber daya manusia itu sendiri. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan kuantitas ataupun kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan, supaya tujuan awal perusahaan dapat tercapai yakni memperoleh profit yang maksimal dengan meningkatkan produktivitas.

Dalam meningkatkan produktivitas karyawannya perusahaan dapat menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diarapkan akan lebih memaksimalkan tanggungjawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi pada

[3]Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*,(Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2015), hal.27-28.

dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Produktivitas sendiri adalah suatu ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu.[4] Produktivitas menjadi suatu aspek yang penting bagi perusahaan, karena apabila dalam perusahaan memiliki kerja yang tinggi maka akan memperoleh keuntungan dan hidup perusahaan akan terjamin. Perusahaan harus memiliki karyawan yang ahli dan berkompeten dalam bidangnya serta memiliki kinerja yang tinggi untuk meningkatkan produktivitasnya. Produktivitas yang tinggi dapat dicapai jika para karyawan mempunyai motivasi yang tinggi dan lingkungan kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.[5] Motivasi dan produktivitas adalah suatu bagian yang saling terkait satu sama lainnya. Peningkatan motivasi kerja akan mempengaruhi peningkatan produktivitas dan begitu pula sebaliknya.[6]

Motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang menentukan produktivitas kerja karyawan. Motivasi adalah dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Mulyadi, motivasi adalah suatu dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan

---

[4]*Ibid.*, hal.282

[5] Joseph dalam Samsuni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol.XVII No.31 Tahun 2017, hal.119.

[6] Irham Fahmi, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016), hal.97.

sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu[7]. Menurut pakar teori Abraham Maslow, bahwa manusia akan terdorong untuk melakukan sesuatu apabila orang tersebut ingin memenuhi kebutuhannya, dan kebutuhan manusia itu terdiri dari kebutuhan fisiologis, keamanan sosial, penghargaan atau prestasi, dan aktualisasi diri.[8]

Motivasi berperan dalam mendorong semangat kerja para karyawan agar mereka mau bekerja keras untuk mewujudkan tujuan dari organisasi atau perusahaan itu sendiri. Untuk itu setiap organisasi atau perusahaan pasti menginginkan para karyawan bekerja secara efektif dan efisien. Dalam mewujudkan semangat kerja yang tinggi perusahaan harus memberikan motivasi-motivasi tertentu untuk karyawannya. Salah satu cara untuk memotivasi karyawan agar dapat bekerja secara efektif dan efisien untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dapat dilakukan dengan cara pemberian kompensasi kepada mereka.

Kompensasi merupakan suatu imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.[9] Perusahaan yang mampu mengelola kompensasi dengan baik, maka kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara,

---

[7] Mulyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (MSDM), (Bogor : IN MEDIA, 2015), hal.87

[8] Suparyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1, (Yogyakarta : ANDI, 2015), hal.270.

[9] Sastrohadiwiryo dalam Lijan Poltak Sinambela,*Manajemen Sumber*…, hal.218.

dan menjaga karyawan dengan baik.[10] Mangkunegara mengemukakan senada dengan pendapatnya yang menyebutkan bahwa kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja.[11] Dengan itu diharapkan dapat membentuk suatu pola hubungan baik antara para karyawan dan perusahaan dimana para karyawan akan berpikir bahwa perusahaan tempat mereka bekerja bisa memahami serta mengetahui kebutuhan hidup yang menjadi pemicu mengapa mereka bekerja, sehingga hal tersebut diharapkan mampu memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja secara maksimal.

Namun, hal tersebut perlu adanya desain dan pengelolaan kompensasi oleh bagian personalia terhadap karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan, karena apabila kompensasi dikelola dengan baik akan membantu organisasi untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, apabila kompensasi tidak dikelola dengan baik motivasi karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik juga akan terkendala, seperti halnya meningggalkan organisasi, meningkatkan keluhan-keluhan, berkurangnya kedisiplinan yang akan berdampak pada perusahaan itu sendiri.

Selain kompensasi, lingkungan kerja juga menjadi perhatian yang penting dalam sebuah organisasi, karena lingkungan kerja yang kondusif akan berpengaruh terhadap karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Dengan itu perusahaan harus mampu memberikan

---

[10] Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber…,* hal.218-219.

[11] Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan ke-11, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), hal. 84.

motivasi kepada para karyawannya agar mereka terdorong untuk melaksanakan tugasnya dan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan secara menyeluruh dengan menyediakan lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.[12]

Lingkungan kerja mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan nyaman di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya sehingga produktivitas yang dihasilkan dapat maksimal. Namun, jika lingkungan kerja tidak nyaman maka dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya menurunkan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu manajemen perusahaan dan karyawan harus selalu berusaha beradaptasi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Dewasa ini, semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Salah satunya PT. Anugerah Kubah

[12]Pandi Afandi, *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*, (Yogyakarta : Deepublish, 2016), hal.52

Indonesia Kediri. PT. Anugerah Kubah Indonesia Kediri merupakan suatu perusahaan dalam bidang pembuatan kubah masjid, perusahaan ini fokus dalam hal merencanakan, mendesain dan memproduksi kubah masjid yang terletak di Desa Purwokerto Kecamatan Ngadiluwih Kabupaten Kediri. Dengan semakin terbukanya pasar dan majunya media elektronik dan cetak serta dengan adanya peluang bisnis yang menguntungkan maka mendorong munculnya perusahaan-perusahaan yang memproduksi barang sejenis sebagai kompetitor. Keadaan seperti ini berdampak pada bertambah luasnya jangkauan dari para pesaing yang berskala besar dan tentu saja pasar yang diperebutkan juga semakin kompetitif.

Kompensasi yang diberikan oleh PT. Anugerah Kubah Indonesia Kediri kepada karyawannya berupa asuransi kesehatan, asuransi keselamatan kerja, tunjangan hari raya, jaminan hari tua danjaminan pensiun, selain itu perusahaan juga masih memberikan bonus berupa uang kepada karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi, cekatan, dan tidak melakukan kesalahan. Semua kebijakan tersebut diberikan oleh perusahaan dengan tujuan untuk memotivasi dan meningkatkan semangat kerja para pegawainya.

Adapun penelitian tentang kompensasi terhadap produktivitas karyawan sudah banyak dilakukan oleh para peneliti. Kebanyakan dari hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara variable kompensasi dan produktivitas karyawan.[13]

---

[13]Vicky Frestiani Dewi, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UMKM Samarinda", dalam *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, Volume 2, Nomor 2, 2014, hal. 1-15

Penelitian tentang lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan juga sudah banyak dilakukan oleh para peneliti. Kebanyakan dari hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja dan produktivitas karyawan.[14]

Penelitian tentang motivasi terhadap produktivitas karyawan juga sudah banyak dilakukan oleh para peneliti. Kebanyakan dari hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara variabel motivasi dan produktivitas karyawan.[15]

Sedangkan penelitian tentang kompensasi terhadap motivasi juga banyak dilakukan para peneliti. Kebanyakan dari hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara variabel kompensasi dan motivasi.[16]

Penelitian tentang lingkungan kerja terhadap motivasi juga banyak dilakukan para peneliti. Kebanyakan dari hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja danmotivasi.[17]

Bagi perusahaan, penelitian produktivitas kerja sangat berguna untuk menilai kuantitas, kualitas, efisiensi perubahan, motivasi para karyawan serta melakukan pengawasan dan perbaikan. Kinerja karyawan yang optimal

---

[14] Grace Jenny Soputan, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pelayanan Pemerintah Kota Manado", dalam *Jurnal Sosial dan Pembangunan*, Volume 29, Nomor 1, 2013.

[15] Arif Yusuf Hamali, Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja: Studi Kasus Pada PT X Bandung, dalam *Jurnal Binus Universit*, Volume 14, Nomor 2, 2013.

[16]Puspita Wulansari, dkk, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan Di Departemen Sumberdaya Manusia PLN Kantor Distribusi Jawa Barat Dan Banten", dalam *Jurnal Managemen Indonesia*, Volume 14, Nomor 2, 2014, hal. 163-170.

[17] Rayka Dantyo Prakoso, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang)", dalam *Jurnal Administrasi Bisnis*, Volume 14, Nomor 2, 2014.

sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Setiap perusahaan tidak akan pernah luput dari hal pemberian balas jasa atau kompensasi dan lingkungan kerja yang merupakan masalah penting dalam menciptakan motivasi kerja karyawan. Dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya.

Dengan kondisi tersebut, maka dapat dijadikan dasar untuk melakukan penelitian tentang produktivitas karyawan dengan judul **"Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Anugerah Kubah Indonesia Kediri".**

B. Identifikasi Masalah

Ruang lingkup penelitian ini digunakan untuk mengetahui tentang variabel-variabel yang diteliti, membatasi permasalahan yang akan diteliti dan lokasi penelitian sehingga tidak menyimpang dari tujuan yang dikehendaki. Adapun ruang lingkup penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini mengkaji tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada PT. Anugerah Kubah Indonesia Kediri.
2. Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Anugerah Kubah Indonesia Kediri.
3. Responden pada penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. Anugerah Kubah Indonesia Kediri.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka dapat dirumuskan pokok permasalahan penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap motivasi pada PT. Anugerah Kubah Indonesia Kediri?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi pada PT. Anugerah Kubah Indonesia Kediri?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Anugerah Kubah Indonesia Kediri?
4. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Anugerah Kubah Indonesia Kediri?
5. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Anugerah Kubah Indonesia Kediri?
6. Apakah terdapat pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan dengan motivasi sebagai variabel interveningpadaPT. Anugerah Kubah Indonesia Kediri?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di tas dalam penulisan skripsi memiliki tujuan antara lain:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadapmotivasi karyawanpada PT. Anugerah Kubah Indonesia Kediri.

2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadapmotivasi karyawanproduktivitas karyawan pada PT. Anugerah Kubah Indonesia Kediri.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Anugerah Kubah Indonesia Kediri.
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Anugerah Kubah Indonesia Kediri.
5. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Anugerah Kubah Indonesia Kediri.
6. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada PT. Anugerah Kubah Indonesia Kediri.

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambahkan sumbangan baru terhadap ilmu pengetahuan, khususnya terkait dengan pebisnis yang mengedepankan manajemen sumber daya manusia pada topik produktivitas, motivasi, kompensasi dan lingkungankerja.

2. Kegunaan Praktis

a) Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat dan referensi untuk penelitian selanjutnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang nantinya ada penelitin serta pengembangan yang

berkelanjutan mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening.

b) Bagi Instansi

Dengan di adakan penelitian ini, memberikan informasi atau sebagai masukan yang bermanfaat untuk membantu perusahaan dalam mengambil langkah-langkah dengan tujuan meningkatkan produktivitas karyawan dengan cara memberikan kompensasi yang sesuai dan lingkungan kerja yang nyaman sebagai motivasi untuk mencapai tujuan tersebut. Sehingga membantu karyawan untuk melakukan evaluasi dalam pekerjaannya agar menjadi lebih baik.

c) Bagi Pihak Lain

Sebagai pendorong untuk berkarya dan sebagai penambahan wawasan serta pemahaman terhadap objek yang diteliti guna menyempurnakan perkuliahan.

F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

Agar penelitian ini jelas dan mudah dipahami serta untuk menghindari penafsiran yang berbeda maka ruang lingkup penelitian dan batasan penelitian pada Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan subyek karyawan PT. Anugerah Kubah Indonesia Kediri yang ada di kecamatan Ngadiluwih. Kompensasi dan lingkungan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu

mengenai persepsi karyawan tentang kompensasi dan lingkungan kerja yang mempengaruhi produktivitas karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening.

G. Penegasan Istilah

1. Definisi Konseptual

Untuk menghindari arti yang tidak diharapkan, maka perlu diadakan terlebih dahulu tentang istilah dalam judul penelitian ini sebagai berikut:

a. Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.[18]

b. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.[19]

---

[18] Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber …,* hal.218.
[19]Pandi Afandi, *Concept & Indicator…,* hal.52

c. Motivasi

Motivasi adalah suatu dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu[20].

d. Produktivitas

Produktivitas adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu.[21]

2. Definisi Operasional

Dari penegasan konseptual tersebut, maka dapat diambil pengertian dari kompensasi, lingkungan kerja, motivasi, dan produktivitas.

a. Kompensasi

Kompensasi merupakan keseluruhan imbalan atau balas jasa yang diterima oleh karyawan dari perusahaan tempat mereka bekerja sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan yang telah mereka lakukan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

b. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan para pekerja yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan aktivitas bekerja didalam suatu perusahaan. Dalam bekerja, karyawan memerlukan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif.

---

[20] Mulyadi, *Manajemen Sumber…*, hal.87
[21]Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber…,* hal.27-28.

c. Motivasi

Motivasi merupakan dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai tujuan tertentu.

d. Produktivitas

Produktivitas yaitu rasio antara produksi yang dapat dihasilkan dengan keseluruhan kepuasan yang dapat diperoleh dengan pengorbanan yang diberikan, namun tidak hanya mencakup perbandingan input dan outpunya saja tetapi juga pada sikap dan tingkah laku tenaga kerjanya.

H. Sistematika Pembahasan Skripsi

Sistematika penulisan skripsi untuk mempermudah penelusuran dan pemahaman keseluruhan tulisan ini, penulis akan memberikan gambaran singkat mengenai apa yang akan diuraikan dalam bab-bab selanjutnya, maka penulis membuat sistematika penulisan skripsi yang terbagi menjadi enam bagian yaitu yang saling berurutan dan saling berkaitan satu dengan yang lainnya. Adapun uraian dari tiap bab adalah sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan : Dalam bab ini dikemukakan tentang latar belakang masalah yang berkaitan dengan fenomena-fenomena sesuai dengan judul penelitian, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup dan keterbatasan penelitian, penegasan istilah, dan sistematika pembahasan skripsi.

BAB II Landasan Teori : Dalam bab ini berisi landasan teori yang akan dipaparkan yakni terdiri dari: Teori yang membahas variable/sub variable pertama, teori yang membahas variable/sub variable kedua, dan seterusnya (jika ada), kajian penelitian terdahulu, kerangka konseptual, dan hipotesis penelitian.

BAB III Metode Penelitian : Dalam bab ini terdiri dari: pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampling dan sampel penelitian, sumber data, variable dan skala pengukurannya, teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian, metode analisis data.

BAB IV Hasil Penelitian : Dalam bab ini akan menguraikan secara detail data atau hasil penelitian yan berisi deskripsi data dan pengujian hipotesis. Lebih detail lagi pemaparan tentang temuan penelitian. Pemaparan data tersebut selanjutnya akan dibaca dengan sintesis antara teori dan data di bab V.

BAB V Pembahasan Dan Hasil Penelitian : Dalam bab ini berisi tentang pembahasan dan hasil penelitian. Dengan sistematika pembahasan berdasarkan rumusan masalah yang dipaparkan pada bab I. Serta dalam bab V ini mendeskripsikan dan membaca data dengan perspektif teori yang disuguhkan pada bab II.

BAB VI Penutup : Dalam bab ini menguraikan tentang kesimpulan dan saran peneliti yang dilakukan berdasarkan analisis data dan temuan di lapangan. Pada bab penutup terdiri dari kesimpulan dan saran.