

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting yang wajib dimiliki oleh perusahaan yang menjalankan suatu bisnis. Sumber daya manusia adalah suatu modal utama yang harus ada dalam perusahaan. Roda organisasi tidak akan dapat bergerak tanpa adanya sumber daya manusia. Oleh karena itu perusahaan harus memikirkan strategi yang tepat untuk mengembangkan karyawannya agar dapat mendorong kemajuan organisasi dalam rangka bersama-sama mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia dimaksudkan untuk meningkatkan kompetensi agar mendapatkan karyawan-karyawan yang berkualitas, mampu melaksanakan tugas yang diberikan dengan tepat dan bertanggung jawab sehingga dapat meningkatkan efektivitas dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Untuk itu perusahaan harus memantau kinerja karyawannya, mengingat kinerja karyawan dapat mempengaruhi kestabilan perusahaan.

Sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai individu yang merancang dalam rangka pencapaian strategi dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.² Sumber daya manusia inilah yang membuat sumber daya lainnya dapat berjalan. Banyaknya keunggulan yang dimiliki perusahaan,

² Burhanudin Yusuf, Manajemen Sumber Daya Manusia. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015), hal.24-26

tidak akan dapat memaksimalkan produktivitas dan laba usaha tanpa memiliki karyawan yang ahli, kompeten, dan berdedikasi tinggi terhadap perusahaan. Keunggulan sekaligus kelemahan dari suatu perusahaan bertumpu pada kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Apabila perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas baik dan jumlah yang cukup maka itu akan mampu menjadi keunggulan, begitu pula sebaliknya apabila kualitas sumber daya manusia yang dimiliki buruk maka itu akan menjadi kelemahan dari perusahaan tersebut.

Dewasa ini, bidang perekonomian telah mengalami kemajuan yang amat pesat dan dinamis. Hal ini terjadi bukan hanya pada perekonomian dalam negara melainkan juga mencakup perekonomian global. Dengan adanya perkembangan tersebut tentu akan membawa dampak tersendiri bagi sebuah perusahaan atau organisasi bisnis. Salah satu dampak yang dapat terjadi adalah semakin ketatnya persaingan di dunia usaha yang menyebabkan perusahaan dituntut untuk menonjolkan keunggulan produk, jasa dan sumber daya manusia yang dimiliki agar tetap *survive* mempertahankan eksistensi bisnisnya dan mencapai tahap kesuksesan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang terpenting karena sumber daya manusia adalah yang menggerakkan perusahaan. Sumber daya manusia harus terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif dan menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal sehingga kinerja karyawan selalu mengalami peningkatan. Kinerja karyawan merupakan masalah yang perlu

diperhatikan dalam organisasi, karena seiring berkembangnya zaman, kinerja karyawan akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas suatu organisasi. Oleh karena itu memiliki sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas merupakan tujuan organisasi yang dapat tercapai dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

Kegiatan ekonomi tidak lengkap tanpa adanya lembaga keuangan, salah satunya lembaga perbankan. Lembaga perbankan sangat penting untuk diperhatikan segala aspek operasionalnya karena mengingat perannya yang juga berpengaruh cukup besar dalam perekonomian. Perkembangan hidup perbankan tidak hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan semata, tetapi juga ditentukan dari keberhasilan mengelola sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Pengelola sumber daya manusia yang dimaksud adalah perusahaan mampu untuk menyatukan karyawan dengan pimpinan dalam rangka mencapai suatu tujuan perusahaan. Dengan demikian perusahaan tidak hanya dapat mempertahankan dan meningkatkan keuntungan yang diperoleh, tetapi juga dapat mempertahankan eksistensinya dalam dunia usaha.

Dilihat dalam beberapa dekade terakhir ini, lembaga keuangan di Indonesia baik lembaga keuangan bank maupun lembaga keuangan non bank, khususnya lembaga keuangan syariah telah mengalami perkembangan yang signifikan. Hal ini dikarenakan semakin tingginya kesadaran masyarakat akan manfaat lembaga keuangan bank maupun non bank dalam kegiatan berekonomi. Keberhasilan tersebut diitandai dengan banyaknya masyarakat

yang mulai menggunakan jasa yang disediakan lembaga keuangan syariah dalam bentuk bank maupun non bank.

Perkembangan perbankan syariah di Indonesia ini merupakan salah satu bukti bahwa masyarakat mulai menyadari kebutuhannya akan sistem perbankan yang dapat memberikan layanan keuangan yang handal dan sesuai dengan ajaran Islam. Pengembangan sistem keuangan berdasarkan prinsip syariah sebenarnya sudah dimulai sebelum pemerintah secara resmi meletakkan landasan hukum bagi operasionalnya. Namun, apabila dibandingkan dengan sebelumnya, perbankan syariah mulai sangat berkembang dalam beberapa tahun terakhir. Meningkatnya jumlah nasabah yang bergabung dengan bisnis perbankan syariah menandakan hal tersebut. Senada dengan bank syariah yang menunjukkan peningkatan yang amat pesat, hal yang sama terjadi dengan lembaga keuangan syariah non bank. Koperasi syariah, *Baitul Maal wa Tamwil* (BMT) dan *Baitul Tamwil Muhammadiyah* (BTM) serta banyak lembaga syariah non bank lainnya merupakan contoh yang membuktikan peningkatan tersebut.

BMT merupakan koperasi atau lembaga keuangan non-bank, kegiatan usahanya berupa menghimpun dana maupun menyalurkan dana mengacu pada aturan UU No. 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian, PPRI No. 9 Tahun 1995 tentang pelaksanaan kegiatan usaha simpan pinjam oleh koperasi. Keputusan menteri negara koperasi dan usaha kecil dan menengah Nomor 91/Kep/M.KUKM/IX/2004 tentang petunjuk pelaksanaan kegiatan usaha koperasi jasa keuangan syariah dan peraturan menteri negara koperasi dan

usaha kecil dan menengah 35.2/Per/M.KUKM/X/2007 tentang pedoman standar operasional manajemen koperasi jasa keuangan syariah. Dengan demikian keberadaan BMT menjadi organisasi yang sah dan legal. Sebagai lembaga keuangan Syariah, BMT harus berpegang teguh pada prinsip-prinsip syariah. Lembaga keuangan non-bank secara operasional dibina dan diawasi oleh Departemen Keuangan yang dijalankan oleh BAPEPAM (Badan Pengawas Pasar Modal). Sedangkan pembinaan dan pengawasan dari sisi pemenuhan dari prinsip-prinsip syariah dilakukan oleh Dewan Pengawas Syariah Nasional MUI (Majelis Ulama' Indonesia).

Lembaga keuangan syariah yang bermunculan di Indonesia yaitu BTM Surya Madinah dan BMT Pahlawan. BMT Surya Madinah dan BMT Pahlawan merupakan lembaga keuangan syariah dengan badan hukum koperasi. Pada dasarnya *Baitul Maal wa Tanwil* (BMT) dan *Baitul Tanwil Muhammadiyah* (BTM) sama, yang membedakan diantara keduanya yaitu pada sistem pengelolaan dana zakat, infaq dan shodaqoh. Pada lembaga BMT, dana zakat, infaq dan shodaqoh bisa dikelola dan disalurkan kepada yang membutuhkan tanpa harus disalurkan ke Badan Amil Zakat. Namun pada lembaga BTM, dana zakat, infaq dan shodaqoh harus disalurkan ke Badan Amil Zakat terlebih dahulu kemudian akan disalurkan kepada yang membutuhkan, sehingga lembaga BTM tidak mengelola dana tersebut.³

Baitut Tamwil Muhammadiyah Surya Madinah adalah yang bertempat di Jalan KH.Wachid Hasyim No.48 Tulungagung. BTM Surya Madinah

³ Muhammad Shollahuddin, *Lembaga Keuangan dan Ekonomi Islam*, (Yogyakarta: Penerbit Ombak, 2014), hal. 144

Tulungagung ini memiliki 3 kantor cabang yang berada di kecamatan Rejotangan, kecamatan Ngantru, dan Kecamatan Pakel. Baitut Tamwil Muhammadiyah Surya Madinah merupakan koperasi simpan pinjam yang berasaskan pada nilai-nilai Islam. Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Surya Madinah didirikan sejak tanggal 2 April 2002 dengan Surat Keputusan Kepala Kantor dan UKM Kabupaten Tulungagung atas nama Menteri Negara Urusan Koperasi dan UKM Nomor : 188.2/41/BH/424.75/2002 tanggal 23 September 2002. Setiap lembaga keuangan khususnya BTM Surya Madinah memiliki visi misi yang berbeda-beda dengan kebutuhan yang berbeda pula. Yang mana BTM Surya Madinah Tulungagung selalu meningkatkan pelayanan kepada para anggota dan calon anggota serta meningkatkan kesejahteraan. Sehingga terbukti sampai saat ini BTM Surya Madinah Tulungagung semakin berkembang dan banyak diminati oleh masyarakat.

Selanjutnya, Baitul Maal wa Tamwil Pahlawan Tulungagung adalah yang bertempat di di Jalan Kiai Haji Abdul Fattah (komplek ruko pasar Ngemplak no. 33) Tulungagung. Perkembangan usaha BMT Pahlawan Tulungagung sekarang sangat pesat. BMT Pahlawan membuka cabang-cabang dan Program Kelompok Usaha Muamalat (Pokusma) di beberapa tempat yakni: cabang Bandung di ruko Stadion Bandung, cabang Gondang di komplek ruko Stadion Gondang, dan Pokusma di Notorejo. Dengan bertambahnya cabang yang dimiliki, semakin memudahkan untuk dijangkau oleh anggota dan meningkatkan pelayanan BMT Pahlawan tulungagung

kepada masyarakat luas. Yang menjadi pembeda dengan lembaga keuangan lainnya bahwa BMT Pahlawan Tulungagung selalu memberikan pelayanan yang bagus sesuai kebutuhan dan permintaan anggota, serta selalu meningkatkan pendidikan dan pengetahuan kepada pegawainya dan juga dalam susunan pengelola tertata dengan baik sesuai kebutuhan lembaga. Sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

KSPPS BTM Surya Madinah dan BMT Pahlawan Tulungagung bukan hanya memiliki kantor cabang yang banyak, akan tetapi jumlah anggota yang setiap tahunnya selalu mengalami peningkatan, ini membuktikan bahwa kedua lembaga tersebut mengalami kemajuan yang mana semua ini terdiri dari anggota produk pembiayaan dan produk pendanaan.

Perkembangan suatu perusahaan atau lembaga bergantung pada produktifitas kinerja karyawan yang ada di perusahaan. Seperti halnya di BTM Surya Madinah dan BMT Pahlawan Tulungagung dalam peningkatan jumlah anggota setiap tahunnya bisa dikatakan disebabkan tidak lain karena kinerja karyawannya itu sendiri. Namun demikian, peningkatan kinerja pegawai bukan pekerjaan mudah yang dapat dikerjakan secara kilat, tetapi merupakan suatu rangkaian kegiatan yang menyangkut faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja pegawai itu sendiri. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional yang baik pada karyawan, diharapkan karyawan bekerja secara produktif. Pengelolaan karyawan profesional ini harus dimulai sejak perekrutan karyawan, penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan dan pengembangan kariernya. Perusahaan atau organisasi

perlu memperhatikan upaya peningkatan kinerja karyawan dan terus melatih dalam sikap dan perilaku kerja yang baik.

Untuk itu tidak dapat diabaikan faktor-faktor yang juga turut mempengaruhi kinerja karyawan sesuai dengan teori menurut Siagian yang menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja dilihat dari perilaku kerja pegawai adalah kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.⁴ Dari berbagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan peneliti hanya memfokuskan pada lingkungan kerja, disiplin kerja dan komunikasi yang menjadi faktor kinerja karyawan.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja harus dibuat nyaman dan selengkap mungkin. Hal ini dimaksudkan agar kinerja karyawan akan lebih produktif jika didukung dengan kondisi lingkungan kerja yang baik. Ada dua kategori lingkungan kerja yang perlu diperhatikan kondisinya selama bekerja, yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan fisik meliputi kondisi lingkungan yang bersih, ventilasi udara yang lancar, penerangan, pemilihan warna yang tepat, dan ruang kantor yang ditata dengan rapi agar menciptakan kesan kenyamanan saat bekerja. Sedangkan, lingkungan non fisik meliputi pola kepemimpinan dan pola kerja sama.

⁴ Risqi Ameliawati dan Rini Nugraheni, Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, (Studi pada CV. Fan JayaLogam Kaliwungu), *Diponegoro Journal of Management*, Vol. 4. No. 2. Tahun 2015, hal. 1

Begitu pula dengan faktor disiplin kerja yang juga mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan.⁵ Disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, kedisiplinan dengan suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Disiplin kerja dinilai sangat penting, oleh karena itu kedisiplinan karyawan perlu dilakukan penanganan secara lebih jelas karena pada dasarnya mencerminkan produktivitas kerja karyawan dan apabila karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi akan bekerja dengan baik walau tanpa diawasi oleh atasan. Dengan adanya disiplin kerja yang ditanamkan dalam diri karyawan akan membawa banyak pengaruh positif.

Sama halnya dengan lingkungan kerja dan disiplin kerja, aspek komunikasi juga perlu diperhatikan. Komunikasi adalah proses menghasilkan, menyalurkan serta menerima pesan-pesan dalam suatu organisasi.⁶ Komunikasi merupakan salah satu faktor penting ketika melakukan pekerjaan. Untuk mencegah terjadinya kesimpangsiuran informasi, para karyawan perlu saling berkomunikasi satu sama lain baik dengan atasan maupun antar sesama rekan kerja. Apabila komunikasi yang dilakukan berjalan dengan baik tentu operasional perusahaan akan berjalan lancar. Namun sebaliknya, kurangnya komunikasi akan menghambat segala aktivitas perusahaan sehingga gagal

⁵ Sudaryono, *Budaya & Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia, 2014), hal. 214

⁶ Soetopo H., *Perilaku Organisasi*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2012), hal. 189

mencapai tujuan. Sering terjadi *miss communication* dalam perusahaan dapat menyebabkan kegagalan operasional, sehingga sebisa mungkin dapat dicegah agar tidak mendatangkan dampak negatif yang berkelanjutan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, dan melihat begitu pentingnya kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh Kondisi Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Komunikasi maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di KSPPS BTM Surya Madinah dan BMT Pahlawan Tulungagung”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis mengidentifikasi beberapa masalah yang akan dijadikan bahan penelitian selanjutnya. Adapun identifikasi masalah yang dijadikan bahan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kantor yang kurang memadai.
2. Terdapat karyawan yang kurang disiplin saat jam kerja masih berlangsung.
3. Komunikasi yang terjalin antar karyawan kurang baik.

C. Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KSPPS BTM Surya Madinah dan BMT Pahlawan Tulungagung?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KSPPS BTM Surya Madinah dan BMT Pahlawan Tulungagung?
3. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap pkinerja karyawan di KSPPS BTM Surya Madinah dan BMT Pahlawan Tulungagung?

4. Apakah lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KSPPS BTM Surya Madinah dan BMT Pahlawan Tulungagung?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di KSPPS BTM Surya Madinah dan BMT Pahlawan Tulungagung.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di KSPPS BTM Surya Madinah dan BMT Pahlawan Tulungagung.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di KSPPS BTM Surya Madinah dan BMT Pahlawan Tulungagung.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan komunikasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di KSPPS BTM Surya Madinah dan BMT Pahlawan Tulungagung.

E. Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menambah wawasan dan ilmu terutama berkenaan dengan lingkungan kerja, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung dan BMT Pahlawan Tulungagung

Dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu pihak BTM Surya Madinah Tulungagung dan BMT Pahlawan Tulungagung sebagai bahan masukan dan menambah wawasan dalam mengambil kebijakan tentang lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

- b. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran dan menambah koleksi pustaka IAIN Tulungagung untuk dijadikan referensi mahasiswa FEBI khususnya jurusan perbankan syariah.

- c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Dapat menjadi bahan perbandingan, bahan tambahan informasi dan juga dapat menjadai literatur untuk penelitian berikutnya dibidang lembaga keuangan syariah. Terutama bagi peneliti yang berkeinginan untuk mempelajari pegraruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Masalah

1. Ruang Lingkup

Penelitian ini membahas mengenai “pengaruh kondisi lingkungan kerja, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di KSPPS

BTM Surya Madinah Tulungagung dan BMT Pahlawan Tulungagung.” Penelitian ini digunakan untuk melihat pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y dimana variabel X sebagai variabel bebas (*independent*) yang terdiri dari variabel X_1 (kondisi lingkungan kerja), variabel X_2 (disiplin kerja), variabel X_3 (komunikasi), dan variabel Y sebagai variabel terikat (*dependent*) yaitu (kinerja karyawan).

2. Keterbatasan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penulis memberikan batasan dalam penelitian ini. Adapun batasan penelitian ini yaitu:

- a. Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung dan BMT Pahlawan Tulungagung.
- b. Dalam penelitian ini dibatasi pada variabel bebas (*independent*) yang terdiri dari variabel X_1 (kondisi lingkungan kerja), variabel X_2 (disiplin kerja), variabel X_3 (komunikasi), dan variabel terikat (*dependent*) Y yaitu (kinerja karyawan).

G. Definisi Operasional

Untuk menghindari kesalahpahaman dalam memahami maksud dari penelitian ini, maka peneliti perlu menjelaskan istilah yang terkandung dalam tema ini baik secara konseptual maupun operasional.

1. Secara Konseptual

- a. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.⁷
- b. Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.⁸
- c. Komunikasi adalah bentuk interaksi manusia yang saling mempengaruhi satu sama lain, sengaja atau tidak sengaja yang tidak terbatas bentuknya, baik menggunakan bahasa verbal maupun dalam bentuk ekspresi muka, lukisan, dan teknologi.⁹
- d. Kinerja adalah umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan, dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana pengembangan karir orang itu sendiri khususnya organisasi.¹⁰

2. Secara Operasional

- a. Lingkungan kerja yaitu semua materi yang terdapat di sekeliling lokasi kerja karyawan yang memberikan pengaruh pada proses penyelesaian tugas-tugas yang diberikan kepadanya, dimana dalam

⁷ Mahmudah Enny W., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: UBHARA Manajemen Press, 2019), hal. 56

⁸ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama)*, (Jakarta: KENCANA, 2009), hal. 86

⁹ Ponco Dewi Karyaningsih, *Ilmu Komunikasi*, (Yogyakarta: Samudera Biru, 201), hal. 3

¹⁰ Meithiana Indrasari, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas, dan Karakteristik Pekerjaan*, (Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 2017), hal. 51

lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang telah dibebankan guna meningkatkan kerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

- b. Disiplin kerja yaitu kerelaan seorang pegawai untuk mengindahkan dan melaksanakan segala kebijakan yang diberlakukan di perusahaan tempat ia bekerja.
- c. Komunikasi adalah suatu penyampaian berita yang dilakukan oleh seseorang ke orang yang lain baik secara langsung maupun tidak langsung, tulis maupun lisan, dan verbal maupun non verbal.
- d. Kinerja karyawan adalah suatu hasil dari proses tindakan yang dilakukan dalam mengerjakan sesuatu di lapangan.

H. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan skripsi untuk mempermudah penelusuran dan pemahaman keseluruhan tulisan ini, penulis akan memberikan gambaran singkat mengenai apa yang diuraikan dalam bab-bab. Penulis membuat sistematika penulisan skripsi yang terbagi menjadi enam bab sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini membahas tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup dan keterbatasan penelitian, definisi istilah dan sistematika penulisan skripsi.

BAB I : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini diuraikan berbagai teori, konsep, dan dasar tentang teori-teori dari variabel-variabel penelitian yang terdiri dari kerangka teori, kajian penelitian yang relevan, kerangka konseptual, dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini membahas mengenai pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampling dan sampel penelitian, sumber data, variabel dan skala pengukuran, teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian dan analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini memuat deskripsi singkat hasil penelitian yang terdiri dari hasil penelitian (berisi deskripsi data dan pengujian hipotesis) dan temuan penelitian.

BAB V : PEMBAHASAN

Dalam bab ini memuat deskripsi dalam pembahasan hasil penelitian disertai dengan analisis berdasarkan teori yang mendukung penjelasan materi penulisan terkait.

BAB VI : PENUTUP

Dalam bab ini memuat kesimpulan dan saran setelah itu dilampirkan daftar rujukan, lampiran-lampiran, surat pernyataan keaslian skripsi dan daftar riwayat hidup.