

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam dunia usaha saat ini baik itu perusahaan swasta maupun perusahaan milik Negara pada umumnya, yang memproduksi barang atau jasa, merasakan betapa pentingnya faktor tenaga kerja. Manusia sebagai salah satu sumberdaya mempunyai peranan penting dalam memperdayakan sumber-sumber yang ada dalam organisasi. Berkaitan dengan hal ini, memaksimalkan kemampuan yang ada pada karyawan harus terus menerus diupayakan agar tercapai tujuan yang diinginkan.

Setiap organisasi dalam kegiatannya selalu memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapainya. Dalam pelaksanaannya, faktor sumber daya manusia (SDM) merupakan kunci utama dari berbagai macam sumber potensi yang mendukung keberhasilan pencapaian tujuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia itu sendiri menurut Poerwadarminta, menjelaskan bahwa dari sudut pandang etimologis kata “sumber” diberi arti “asal” sedangkan kata “daya” berarti “kekuatan” atau “kemampuan”. Dengan demikian sumber daya artinya “kemampuan”, atau “asal kekuatan”. Pendapat lain mengatakan bahwa Sumber Daya diartikan sebagai alat untuk mencapai tujuan atau kemampuan memperoleh keuntungan dari kesempatan-kesempatan tertentu, atau meloloskan diri dari kesukaran sehingga perkataan sumber daya tidak menunjukkan suatu benda, tetapi dapat berperan dalam suatu proses atau operasi yakni suatu fungsi operasional untuk mencapai tujuan tertentu seperti memenuhi kepuasan.

. Dengan kata lain sumber daya manusia merupakan suatu abstraksi yang mencerminkan aspirasi manusia dan berhubungan dengan suatu fungsi atau operasi.

Berdasarkan kutipan diatas untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang berkaitan dengan fungsi dan operasi yang dimaksud adalah individu-individu yang memiliki komitmen dalam memotivasi diri untuk berprestasi sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang diembannya. Oleh karena itu, salah satu faktor yang menjadi kriteria utama dalam mencapai keberhasilan tujuan suatu organisasi adalah dengan mengidentifikasi, mengukur kinerja karyawannya, dan meningkatkannya. Dalam hal ini semua organisasi dituntut untuk dapat menciptakan kinerja para karyawannya menjadi lebih baik, salah satunya perbankan syariah.

Perbankan syariah pada dasarnya mempunyai tujuan utama untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat sesuai dengan bidang tugasnya. Dalam memberikan pelayanan tersebut, maka yang terpenting adalah bagaimana cara memberikan kemudahan bertansaksi kepada masyarakat dalam rangka memenuhi kebutuhan dan kepentingannya. Pelayanan yang berkualitas dari suatu perbankan syariah yang diberikan kepada masyarakat menuntut adanya upaya dan kemauan dari seluruh karyawan yang ada didalamnya. Seluruh tugas yang diemban oleh masing-masing karyawan mengandung unsur pelayanan yang akan mempengaruhi mutu pelayanan dari perbankan syariah yang bersangkutan. Dengan demikian setiap karyawan dituntut untuk dapat bekerja secara optimal. Untuk melihat optimal atau tidaknya karyawan dalam bekerja dapat diukur melalui kinerja karyawan.

Bank Muamalat sebagai Bank berdasarkan prinsip Syariah pertama terus melakukan perbaikan - perbaikan dalam semua bidang terutama di bidang sumber daya manusia yang dimiliki guna meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Maka dalam suatu organisasi usaha memberdayakan dan mengembangkan sumber daya manusia dalam hal ini karyawan, perlu selalu ditingkatkan guna mencapai tujuan-tujuan dan hasil seperti yang dikehendaki.

Dalam hal ini untuk mengsucceskan semua tujuan-tujuan melalui sumber daya manusia dalam sebuah organisasi, Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia itu sendiri dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM).

MSDM dapat dipahami sebagai suatu proses dalam organisasi serta dapat pula diartikan sebagai suatu kebijakan (*policy*). Sebagai suatu proses, Cushway mendefinisikan MSDM sebagai '*Part of the process that helps the organization achieve its objectives*'. Pernyataan ini dapat diterjemahkan sebagai 'bagian dari proses yang membantu organisasi mencapai tujuannya'. Sementara itu, Schuler, Dowling, Smart dan Huber mengartikan MSDM dalam rumusan seperti berikut ini:

Human Resource Management (HRM) is the recognition of the importance of an organization's workforce as vital human resources contributing to the goals of the organization, and the utilisation of several functions and activities to ensure that they are used effectively and fairly for the benefit of the individual, the organization, and society'. Pernyataan tersebut dapat diterjemahkan sebagai berikut:

Manajemen Sumber Daya Manusia/MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.¹

Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh perusahaan. Kinerja atau unjuk kerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui kinerja pegawai, maka faktor-faktor yang perlu diperhatikan dengan sungguh-sungguh diantaranya seperti budaya organisasi, kemampuan, motivasi kerja dan disiplin kerja. Menurut Keith Davis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Sedangkan menurut Wexley dan Yukl faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi dan disiplin kerja. Hal ini karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan dengan baik. Sehingga organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong atau memungkinkan pegawai untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal.

¹ <https://id.scribd.com/document/344079009/Naskah-Msdm-PDF-Lengkap-Priyono> Diakses pada Kamis 13 Agustus 2021 pukul 13:27

Budaya organisasi menurut Sutrisno adalah perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*belief*) atau norma-norma yang telah berlaku, disepakati oleh anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi. Istilah budaya organisasi ternyata semakin marak berkembang sejalan dengan meningkatnya dinamika iklim dalam organisasi. Dengan demikian konsep budaya organisasi dikembangkan dengan berbagai versi mengingat istilah budaya dipinjam dari disiplin ilmu antropologi dan sosiologi, sesuai dengan makna budaya yang mengandung konotasi kebangsaan, ditambahkan lagi implikasinya begitu luas sehingga dapat ditelaah beragam sudut pandang. Namun dalam proses adaptasi, kebanyakan berpendapat bahwa inti budaya adalah sistem nilai yang dianut secara bersama-sama.

Faktor yang kedua yaitu kemampuan, kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas suatu pekerjaan. Kemampuan dapat berupa bakat atau minat yang dimiliki oleh pegawai, dengan kemampuan yang dimilikinya para karyawan dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas secara baik dengan hasil yang maksimal. Kemampuan karyawan juga dapat berupa skill (keahlian) yang perlu terus ditingkatkan, karena skill adalah kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu yang sifatnya spesifik, fokus namun dinamis yang membutuhkan waktu waktu tertentu untuk mempelajarinya dan dapat dibuktikan.

Selain budaya organisasi dan kemampuan, kinerja tidak terlepas dari pengaruh motivasi, baik motivasi yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri ataupun motivasi yang berasal dari luar, karena motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang

terbaik. Motivasi merupakan dorongan yang menggerakkan karyawan supaya meningkatkan kinerja, sehingga bisa mewujudkan dan mencapai tujuan yang ditentukan perusahaan. Motivasi karyawan sangat penting karena motivasi merupakan salah satu hal yang menyebabkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau berkerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Selain yang sudah di jelaskan diatas, disiplin kerja juga mempunyai pengaruh kinerja karyawan. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Disiplin kerja adalah kesadaran kerja dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Budaya organisasi tersebut ditanamkan setiap harinya hingga menjadi pembiasaan rutin setiap hari. Berawal dari fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri”. Hal ini perlu diungkap agar dapat diketahui secara rinci sejauh mana proses penanaman dan pengembangan budaya organisasi, kemampuan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sehingga berimplikasi bagi terwujudnya SDM

yang berkualitas. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya untuk mengkaji upaya-upaya lembaga organisasi dalam menanamkan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis akan memaparkan budaya organisasi, kemampuan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja dengan mengangkat judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri”. Yang didasari oleh sebuah keunikan.

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan penjelasan tentang kemungkinan-kemungkinan bahasan yang dapat muncul dalam penelitian ini. Berdasarkan latar belakang diatas dapat diidentifikasi beberapa permasalahan penelitian sebagai berikut:

Kinerja karyawan: masalah yang timbul dalam penelitian ini adalah banyaknya persaingan antar bank syariah ke bank yang lainnya sehingga perlu adanya peningkatan kinerja karyawan.

Budaya organisasi yang akan dijalankan tanpa melihat karakter dan kondisi karyawan akan mengakibatkan karyawan mengabaikan peringatan yang berpengaruh banyaknya komplain yang diterima oleh anggota.

Kemampuan kerja seorang karyawan yang sanggup untuk menjalankan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya untuk meningkatkan produktivitas bank.

Motivasi kerja merupakan pemberian dorongan kepada karyawan agar bekerja lebih baik dari sebelumnya, seperti contoh pemberia bonus atau penghargaan.

Kurangnya pemahaman antara kepala perusahaan dan karyawan terkait pentingnya disiplin kerja sehingga mempengaruhi kinerja yang ada pada perusahaan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, maka dapat disimpulkan rumusan masalah untuk penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri?
2. Bagaimana Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri?
3. Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri?
4. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri?
5. Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dijelaskan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengkaji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri.
2. Untuk mengkaji pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri.

3. Untuk mengkaji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri.
4. Untuk mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri.
5. Untuk mengkaji pengaruh budaya organisasi, kemampuan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri.

E. Kegunaan Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, penulis berharap bisa memberikan manfaat serta memberikan kontribusi untuk semua pihak, baik penulis sendiri, lembaga maupun untuk umum. Adapun kegunaan dan manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berharga bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang perbankan syari'ah, serta pemahaman tentang budaya organisasi, kemampuan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi lembaga Keuangan Syariah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berguna dalam memberikan saran dan informasi bagi Bank Muamalat Kantor Cabang Kediri dalam meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menambah kepustakaan IAIN Tulungagung untuk dijadikan referensi yang dapat dimanfaatkan oleh

seluruh kalangan akademik, baik dosen maupun mahasiswa pada umumnya dan bagi mahasiswa jurusan perbankan syariah khususnya.

c. Bagi Peneliti yang Akan Datang

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman, tambahan informasi, bahan perbandingan, serta sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya di bidang lembaga keuangan syariah khususnya mengenai pengaruh budaya organisasi, kemampuan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Kantor Cabang Kediri. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel-variabel atau mengkaji variabel lainnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan yang belum diteliti.

F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini digunakan untuk membatasi permasalahan penelitian yang akan diteliti sehingga tidak menyimpang dari tujuan yang dikehendaki dan dapat dilakukan secara lebih mendalam. Adapun ruang lingkup penelitian ini adalah mengenai pengaruh budaya organisasi, kemampuan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri.

Dan adanya keterbatasan waktu, dana, tenaga, teori-teori, maka dalam skripsi ini penulis akan memberikan batasan-batasan. Peneliti memberikan batasan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

- a. Penelitian ini akan membahas mengenai budaya organisasi, kemampuan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

- b. Data penelitian ini berasal dari pembagian angket kepada karyawan Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri.
- c. Adapun yang menjadi obyek penelitian ini adalah Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri.

G. Penegasan Istilah

Untuk menghindari penafsiran yang berbeda dan mewujudkan kesatuan pandangan dan kesamaan pemikiran, perlu kiranya ditegaskan istilah-istilah yang berhubungan dengan penelitian ini sebagai berikut:

1. Definisi Konseptual

Secara konseptual yang dimaksud dengan “Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri” adalah sebagai berikut:

a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya adalah pola kegiatan manusia yang secara sistematis diturunkan dari generasi ke generasi melalui berbagai proses pembelajaran untuk menciptakan cara hidup tertentu yang paling cocok dengan lingkungannya.²

Organisasi adalah proses kerjasama sejumlah manusia (dua orang atau lebih) untuk mencapai tujuan bersama.³

Budaya organisasi merupakan norma, nilai-nilai dominan yang didukung oleh organisasi atau falsafah yang menuntun kebijaksanaan

² Wibowo, Budaya Organisasi Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), Hal. 16

³ Hadari nawawi, *manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*, (Yogyakarta: gadjah mada university press, 2011), hal. 9

organisasi terhadap pegawai dan pelanggan, atau cara pekerjaan dilakukan ditempat kerja, atau asumsi dan kepercayaan dasar yang terdapat diantara anggota organisasi.

b. Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan merupakan seseorang atau aparat yang memiliki ketanggapan atau kesanggupan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya untuk meningkatkan produktifitas kerja.⁴ Kemampuan kerja merupakan salah satu unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan, dan suatu pengalaman.

c. Pengertian Motivasi kerja

Motivasi adalah dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu.⁵ Kerja adalah suatu aktivitas yang dilakukan seseorang untuk memperoleh nilai positif dari aktivitas tersebut.

Motivasi kerja adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi tercapai.⁶

d. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang laku dalam

⁴ Tim Penyusun Kamus, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi Ke-3, (Jakarta: Balai Pustaka, 2007), Hal. 623

⁵ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011), Hal. 351

⁶ Suhendra dan Murdiyah Hayati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: UIN Jakarta Press, 2006), Hal. 9

organisasi.⁷ Kerja adalah suatu aktivitas yang dilakukan seseorang untuk memperoleh nilai positif dari aktivitas tersebut.

Disilin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

e. Pengertian Kinerja karyawan

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya.⁸ Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja atau prestasi kerja seseorang dalam suatu lembaga, kantor, organisasi atau perusahaan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya guna mencapai tujuan.

2. Definisi Operasional

Penegasan operasional merupakan peletakan arti pada suatu variabel dengan cara menetapkan kegiatan atau tindakan yang perlu untuk mengukur variabel. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi dua variabel independent (X) dan satu variabel dependent (Y). Budaya organisasi, kemampuan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan variabel

⁷ Lijan poltak sinambela, *manajemen sumber daya manusia*, (Jakarta: PT Bumi aksara, 2016), hal. 334

⁸ Ibid.

independent (X) sedangkan kinerja karyawan merupakan variabel dependent (Y).

- a. Budaya organisasi adalah sistem nilai yang dikembangkan dalam suatu organisasi.
- b. Kemampuan kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dikerjakan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesanggupan.
- c. Motivasi kerja merupakan pemberian pengaruh untuk menciptakan kegairahan seseorang melakukan suatu pekerjaan atau aktivitas tertentu.
- d. Disiplin kerja adalah selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, serta patuh dan taat pada peraturan-peraturan yang ada dalam suatu perusahaan.
- e. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi yang tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Dari definisi konseptual yang sudah dijelaskan diatas, maka maksud dari judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Kediri” adalah untuk mengetahui hal-hal apa yang dapat mengarahkan karyawan dalam hubungan dengan budaya organisasi, kemampuan, motivasi, dan disiplin kerja. Sehingga karyawan dapat lebih

baik dari sebelumnya dan bank muamalat tersebut kualitasnya dapat meningkat.

H. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika pembahasan skripsi ini disajikan dalam tiga bagian utama yang terdiri dari lima bab dan disetiap babnya terdapat sub- sub bab sebagai perinciannya. Adapun sistematika pembahasannya adalah sebagai berikut:

Bagian awal, terdiri dari : halaman sampul depan, halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, motto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar gambar, daftar lampiran, transliterasi dan abstrak. Bagian utama (inti), terdiri dari:

BAB I: PENDAHULUAN

Pendahuluan ini bertujuan untuk memberikan gambaran secara singkat tentang apa yang akan dibahas dalam skripsi yang meliputi latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup dan keterbatasan penelitian, penegasan istilah, sistematika penulisan skripsi.

BAB II: LANDASAN TEORI

Pada bagian ini akan membahas dasar teori yang digunakan untuk penelitian, kajian penelitian terdahulu, kerangka konseptual, dan hipotesis penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN

Didalam metode penelitian ini akan memuat hal- hal yang terkait dengan rancangan penelitian (berisi pendekatan dan jenis penelitian), populasi, sampel, dan sampling penelitian, sumber data, variabel, dan skala pengukurannya, teknik pengumpulan data dan instrument penelitian, serta analisis data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN

Pada bagian ini akan memuat hasil penelitian yang terdiri dari hasil penelitian (yang berisi deskripsi data dan pengujian hipotesis).

BAB V: PEMBAHASAN

Pada bagian ini akan berisikan tentang pembahsan data penelitian dan hasil analisis data.

BAB VI: PENUTUP

Pada bagian penutup ini akan memuat hal- hal yang terkait kesimpulan dan saran-saran dari peneliti yang diajukan kepada pihak-pihak yang berkepentingan.