

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Fenomena perdagangan bebas yang terjadi saat ini, disebabkan oleh keadaan arus lalu lintas barang, jasa bahkan juga tenaga kerja yang bebas dan terbuka tanpa halangan bahkan rintangan yang diberlakukan. Lalu lintas barang, jasa dan tenaga kerja ini sudah melintasi antar kota, daerah, pulau bahkan sudah dapat menembus antar suatu negara ke negara lain.

Tahun 2010 yang dikenal dengan istilah perdagangan bebas.¹ Keadaan pasar global yang memungkinkan terjadinya persaingan yang sangat ketat ini, menuntut semua organisasi atau perusahaan untuk bisa kompetitif. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh organisasi atau perusahaan dengan mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan semaksimal mungkin.

Sumber daya manusia saat ini menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen untuk menentukan perencanaan sumber daya manusia meliputi penyusunan anggaran sumber daya manusia dan penyusunan program tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.²

Bagaimanapun besar suatu perusahaan yang didukung dengan sarana, prasarana serta sumber daya manusia yang memadai bahkan berlimpah, namun tanpa sumber daya manusia yang handal dan berkinerja tinggi maka kontinuitas usahanya tidak akan bertahan lama. Hal ini menyatakan bahwa

¹ Riduwan, *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian (Untuk Mahasiswa S-1, S-2, dan S-3)*, (Bandung: ALFABETA, cv, 2014), hlm. 389

² Rojikin, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. PLN Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta)" dalam <http://lib.unnes.ac.id/22080/1/7311411070.pdf> diakses pada 02 November 2017

sumber daya manusia menjadi kunci pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan dengan segala kebutuhannya.

Organisasi atau perusahaan dalam melaksanakan program pasti bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi, terlepas apapun organisasinya baik profit maupun non profit. Perusahaan misalnya, berkeinginan untuk mendapatkan keuntungan. Salah satu caranya untuk mencapai tujuan tersebut adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan. Setiap pegawai yang dapat bekerja secara maksimal, maka perusahaan tersebut mampu memproduksi barang atau jasa semaksimal mungkin.

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan.³ Dengan demikian, kinerja dapat juga diartikan tentang melakukan suatu pekerjaan dan juga hasil yang dicapai dari pekerjaan yang dilakukan. Kinerja tidak hanya tentang apa yang dikerjakan namun juga tentang bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil yang didapat baik dari kualitas dan juga kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti faktor kemampuan dan faktor motivasi.⁴ Faktor kemampuan yang merupakan kemampuan potensi dan kemampuan reality serta motivasi yang merupakan kondisi yang menggerakkan diri seorang pegawai untuk mencapai organisasi

³ Lijan Poltak Sinambela, *Managemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hlm. 483

⁴ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 67

ini merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dilakukan penilaian prestasi kerja, dimana proses ini dapat membantu perusahaan dalam mengevaluasi hasil kerja karyawan, sehingga dapat dijadikan pedoman dalam pengambilan keputusan dalam memberikan umpan balik pada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Faktor yang menjadi pendorong tingkat keberhasilan organisasi selain kinerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karena kepuasan kerja memainkan peranan yang penting dalam pengembangan perusahaan untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja karyawan.⁵ Kepuasan kerja adalah salah satu indikator yang sangat penting untuk mendapatkan hasil yang maksimal dalam perusahaan.

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.⁶ Seorang pegawai yang merasa puas dalam bekerja, maka akan menyelesaikan tugasnya dengan semaksimal mungkin. Dengan meningkatkan kepuasan kerja, maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan. Produktivitas yang tinggi maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan persepsi bahwa apa yang dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang diterima. Dimana gaji atau upah yang diberikan adil dan wajar sesuai dengan hasil.

⁵ Rojikin, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja...", diakses pada 02 November 2017

⁶ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm. 415

Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi secara umum, tahap yang diamati adalah tahap kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja.⁷ Kepuasan kerja seorang karyawan adalah salah satu indikator yang dapat menumbuhkan semangat karyawan untuk memutuskan tetap bekerja dalam perusahaan tersebut. Dengan demikian, kepuasan kerja juga dipercaya dapat menumbuhkan keinginan para karyawan untuk bekerja secara maksimal dalam perusahaan. Karyawan akan merasa puas dalam melakukan pekerjaannya, apabila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan harapan. Sebaliknya, jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan yang diharapkan, maka akan mengurangi kepuasan kerja karyawan.

Usaha yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah kompensasi, kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada perusahaan yang lainnya.⁸ Perusahaan harus cukup kompetitif untuk kompensasi untuk mempekerjakan, mempertahankan, dan memberi imbalan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.⁹ Kompensasi merupakan sebuah penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil kepada karyawannya. Pemberiaan kompensasi diperlukan

⁷ Nurul Hidayah, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening" dalam <http://eprints.uny.ac.id/31366/1/Nurul%20Hidayah12812141019.pdf> diakses pada 26 Oktober 2017

⁸ Rojikin, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja...", diakses pada 02 November 2017

⁹ Veithzal Rivai Zainal, *Managemen Sumber Daya Manusia: Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta:Rajawali Press, 2015), hlm. 541

oleh perusahaan guna memberikan motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja. Perusahaan yang menginginkan peningkatan akan kinerja karyawan sebaiknya harus meningkatkan suasana kerja yang mendukung kenyamanan yang dirasakan karyawan dengan begitu akan terwujud kepuasan dalam bekerja yang dirasakan karyawan sehingga kinerja karyawan akan maksimal.

Blazovich menyimpulkan dari hasil penelitiannya bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian Blazovich didukung oleh hasil penelitian Jamil dan Raja yang menyatakan kompensasi terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Shopiah menyimpulkan bahwa kompensasi keuangan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain penelitian Blazovich, Jamil dan Raja serta Shopiah yang berpengaruh positif penelitian yang dilakukan oleh Rojikin menunjukkan hasil yang sama yaitu menyatakan bahwa kompensasi terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Juniarti menyimpulkan hasil yang berbeda dari penelitian terdahulu bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perbankan. Maka variabel kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dilakukan Juniarti didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rizal dkk, bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁰ Doni Pratama juga menyimpulkan hasil yaitu kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi sangat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan, dilihat dari penelitian terdahulu terdapat perbedaan hasil penelitian. Untuk mengkaji

¹⁰ Rojikin, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja...", diakses pada 02 November 2017

pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, perlu ditambahkan variabel intervening yaitu kepuasan kerja. Sehingga untuk memberikan arah dalam penelitian ini dirumuskan kesenjangan penelitian *research gap* seperti berikut:

Tabel 1.1
Ringkasan Research Gap Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

No.	Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Blazovich (2013)	1. Kompensasi (X) 2. Kinerja Karyawan (Y)	Positif Signifikan
2.	Jamil dan Raja (2010)	1. Kompensasi (X ₁) 2. Evaluasi Kinerja (X ₂) 3. Promosi (Y)	Positif Signifikan
3.	Sopiah (2013)	1. Kompensasi (X ₁) 2. Kepuasan Kerja (X ₂) 3. Kinerja Karyawan (Y)	Positif Signifikan
4.	Rojikin (2015)	1. Kompensasi (X) 2. Kinerja Karyawan (Y)	Positif Signifikan
5.	Rizal dkk. (2014)	1. Kompensasi (X) 2. Kinerja Karyawan (Y)	Negatif tidak signifikan
6.	Juniarti (2014)	1. Kompensasi (X) 2. Kinerja Karyawan (Y)	Negatif tidak signifikan
7.	Doni Pratama (2015)	1. Kompensasi (X) 2. Kinerja Karyawan (Y)	Negatif tidak signifikan

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan hasil penelitian terdahulu dimana terdapat perbedaan hasil, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun terdapat hasil penelitian bahwa kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan bahkan ada pula hasil penelitian terdahulu menghasilkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang berbeda-beda yang menimbulkan *Research Gap*. Berdasarkan *research gap* yang ada maka hal ini dapat dijelaskan dengan menambahkan variabel yaitu kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

Penelitian ini mengambil obyek di perusahaan PT. Rama Manggala Gas. PT. Rama Manggala Gas merupakan perusahaan dalam bidang usaha jasa pengangkutan dan pengisian elpiji ukuran 3 kg. Badan usaha yang melakukan kegiatan usaha hilir migas yang diselenggarakan melalui mekanisme persaingan usaha yang wajar, sehat dan transparan. Perusahaan sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, sehingga untuk meningkatkan kinerja karyawan sangat penting, salah satunya dengan memberikan kompensasi yang adil dan juga memberikan kepuasan kerja kepada karyawan.

Kompensasi yang diberikan PT Rama Manggala Gas diberikan sesuai dengan jadwal yang telah disepakati antara perusahaan dengan karyawan. Selain upah pokok, perusahaan masih memberikan insentif dalam bentuk lain, karyawan juga memperoleh tunjangan hari raya, asuransi kesehatan dan bentuk tunjangan lainya. Selain itu perusahaan juga memberikan hadiah umroh kepada karyawan yang sudah dipilih dengan berbagai pertimbangan dari perusahaan, kemudian ada fasilitas makan siang yang diberikan perusahaan kepada karyawan, semua kebijakan tersebut diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja para karyawan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Rama Manggala Gas juga melakukan peningkatan kepuasan kerja melalui adanya kesempatan promosi dari perusahaan, menyediakan peralatan yang lengkap untuk mendukung pekerjaan karyawan, kemudian hal ini juga didukung dengan rekan kerja yang

baik dan saling membantu. Sehingga dengan keadaan seperti ini karyawan akan merasa nyaman dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

Bagi perusahaan penelitian kinerja karyawan sangat penting karena hal ini bisa dijadikan bahan untuk perbaikan dalam menentukan kebijakan-kebijakan perusahaan. Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Setiap perusahaan tidak akan pernah luput dari hal pemberian balas jasa atau kompensasi yang merupakan salah satu masalah penting dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan, karena untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan pemenuhan kompensasi untuk mendukung kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan pada hasil penelitian terdahulu, terdapat perbedaan hasil penelitian. Selain variabel terikat kinerja karyawan penulis menambahkan satu variabel lainnya yang bisa mempengaruhi hubungan kedua variabel yaitu kepuasan kerja, variabel kepuasan kerja di sini sebagai variabel intervening yaitu variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur.

Dengan kondisi tersebut, maka dapat dijadikan dasar untuk melakukan penelitian tentang kinerja karyawan dengan judul **“Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”**.

B. Identifikasi Masalah

1. Wilayah kajian Penelitian

Wilayah kajian dalam penelitian ini adalah mengenai pengaruh kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap kinerja karyawan, serta mengenai kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, dengan jenis penelitian asosiatif. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Rama Manggala Gas.

3. Jenis Masalah

Jenis masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, maka persoalan yang akan diteliti adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening ?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan diadakan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
4. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan berguna bagi para pihak yang berkepentingan baik secara teoritis dan praktis. Kegunaan tersebut diantaranya adalah :

1. Manfaat Teoritis

Bagi akademisi, penelitian ini diharapkan dapat menyajikan informasi sebagai acuan dan untuk menambah wawasan pemikiran dalam hal pengembangan ilmu ekonomi.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis kegunaan penelitian ini antara lain adalah :

a. Bagi Akademisi

Sebagai sumber informasi bagi penelitian–penelitian yang akan datang, serta sebagai bahan referensi dan acuan untuk penelitian yang selanjutnya yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

b. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini, dapat memberikan pengetahuan serta wawasan baru untuk mampu menerapkan teori yang didapat di perkuliahan dengan kenyataan yang sebenarnya.

c. Bagi pihak PT. Rama Manggala Gas

Penelitian ini diharapkan dapat membantu PT. Rama Manggala Gas untuk melihat kelayakan kompensasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dimana kepuasan kerja sebagai variabel *intevening*.

F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

1. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini meliputi variabel-variabel yang diteliti, populasi atau subjek penelitian dan lokasi penelitian dengan penjabaran sebagai berikut :

a. Variabel-variabel yang diteliti

Variabel dapat diartikan sebagai atribut seseorang, atau obyek yang mempunyai “variasi” antara satu orang dengan yang lain atau satu obyek dengan yang lain.¹¹

Dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel *Intervenning*, maka variabel–variabel dalam penelitian ini adalah :

i. Variabel bebas (*Independent variable*)

¹¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi*, (Bandung:Alfabeta, 2012), hlm. 63

Variabel bebas (*independent*) adalah variabel yang menjadi sebab atau berubah atau memengaruhi suatu variabel lain (*variable dependent*). Juga sering disebut dengan variabel bebas, prediktor, stimulus, eksogen, atau *antecedent*.¹² Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebasnya adalah kompensasi.

ii. Variabel intervening (*variabel penghubung*)

Variabel intervening adalah variabel yang menjadi media pada suatu hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.¹³ Dalam penelitian ini yang merupakan variabel intervening adalah kepuasan kerja.

iii. Variabel terikat (*Dependent variable*)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel lain (variabel bebas). Variabel ini juga sering disebut variabel terikat, variabel respons, atau endogen.¹⁴ Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikatnya adalah kinerja.

b. Populasi atau Subjek Penelitian

Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi dapat juga didefinisikan sebagai keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang akan

¹² Syofian Siregar, *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif :Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*, (Jakarta:Bumi Aksara, 2014), hlm. 18

¹³ *Ibid.*, hlm. 19

¹⁴ *Ibid.*, hlm. 18

diteliti.¹⁵ Penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Rama Manggala Gas yaitu 82 karyawan.

2. Keterbatasan Penelitian

Kinerja karyawan didalam perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor. Namun dalam pembahasan ini akan dibatasi permasalahannya agar tidak meluas dan menyebabkan penyimpangan. Peneliti akan membatasi masalah pada Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening melalui penelitian kuantitatif dengan subjek karyawan PT. Rama Manggala Gas. Kompensasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah mengenai persepsi kompensasi yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

G. Penegasan Istilah

Penegasan istilah disini diberikan untuk memberikan kejelasan terhadap variabel-variabel yang diteliti. Penegasan istilah sebagai bahan penafsiran terhadap judul penelitian.

1. Definisi Konseptual

a. Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.¹⁶

¹⁵ Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif : Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), hlm. 76

¹⁶ Melayu Hasibuan, *Managemen Sumber Daya Manusia.rev.ed.* (Jakarta:PT.Bumi Aksara, 2009), hlm. 118

b. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.¹⁷

c. Kinerja

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan.¹⁸

2. Definisi Operasional

Dari penegasan konseptual tersebut, maka dapat diambil pengertian dari kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja.

a. Kompensasi

Kompensasi dapat diartikan sebagai suatu penghargaan atau ganjaran yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kontribusi yang diberikan oleh perusahaan dalam usaha mewujudkan tujuan perusahaan. Kompensasi dapat berbentuk uang maupun barang, baik financial maupun non financial yang diberikan kepada karyawan.

b. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja karyawan adalah suatu keadaan emosi senang atau positif dari diri seseorang atau karyawan atas hasil pekerjaannya dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar, atas keadaan kerja, hasil kerja dan kerja itu sendiri.

¹⁷ Anwar Prabu Mangkunegara, *Managemen Sumber Daya Manusia...*, hlm 117

¹⁸ Lijan Poltak Sinambela, *Managemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja...*, hlm. 483

c. Kinerja

Kinerja dapat diartikan sebagai suatu tentang melakukan sebuah pekerjaan dan kemudian hasil dari pekerjaan tersebut. Hasil kerja yang dicapai oleh karyawan secara keseluruhan dari apa yang dikerjakan.

H. Sistematika Skripsi

Bagian awal :

Bagian awal ini 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) :

Bab I : Pendahuluan

Bab ini terdiri dari: (a) latar belakang masalah, (b) Identifikasi masalah, (c) rumusan masalah, (d) tujuan penelitian, (e) kegunaan penelitian, (f) ruang lingkup dan keterbatasan penelitian, (g) penegasan istilah, (h) sistematika skripsi.

Bab II : Landasan Teori

Bab ini terdiri dari: (a) teori yang membahas variabel/sub variabel pertama, (b) kajian penelitian terdahulu, (c) kerangka konseptual, dan (d) hipotesis penelitian.

Bab III : Metode Penelitian

Bab ini terdiri dari: (a) pendekatan dan jenis penelitian; (b) populasi, sampling dan sampel penelitian, (c) sumber data, variabel dan skala pengukurannya, (d) teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian.

Bab IV : Hasil Penelitian

Bab ini terdiri dari: (a) hasil penelitian (yang berisi deskripsi data dan pengujian hipotesis) serta (b) temuan penelitian.

Bab V : Pembahasan Hasil Penelitian.

Bab VI: Penutup

Bagian akhir :

Bagian akhir terdiri dari: (a) daftar rujukan, (b) lampiran-lampiran, (c) surat pernyataan keaslian skripsi, (d) daftar riwayat hidup