

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Aset paling penting yang harus dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan dan harus diperhatikan dalam manajemen adalah tenaga kerja atau sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan suatu modal utama dalam setiap organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia, dapat dikatakan roda organisasi tidak akan dapat bergerak. Oleh karena itu organisasi harus memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan pegawai agar dapat mendorong kemajuan organisasinya dalam rangka bersama-sama mencapai tujuan organisasi. Pentingnya sumber daya manusia bukanlah hal yang menjadi kesadaran baru bagi manusia. Peradaban manusia berpangkal pada usaha mengolah memanfaatkan sumber daya alam yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan dan mempertahankan hidupnya. Akan tetapi, dibalik semua itu yang lebih penting ialah akal budi manusia, dan keteraturan sosial.

Sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai individu yang merancang dalam rangka pencapaian strategi dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.<sup>1</sup> Sumber daya manusia inilah yang membuat sumber daya lainnya dapat berjalan. Banyaknya keunggulan yang dimiliki perusahaan, tidak akan dapat memaksimalkan produktivitas dan laba usaha tanpa adanya

---

<sup>1</sup> Burhanudin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015), hal. 24-26

komunitas karyawan yang ahli, kompeten, dan berdedikasi tinggi terhadap organisasi atau perusahaan. Keunggulan sekaligus kelemahan dari suatu organisasi bertumpu pada kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang terdapat di organisasi tersebut, apabila organisasi 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 organisasi tersebut.

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi saat ini semakin mengalami perkembangan yang semakin tajam, sehingga sumber daya manusia dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Sumber daya manusia harus 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.<sup>2</sup> 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.

---

<sup>2</sup> Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusi*. (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), hal.17

Dengan melihat langsung sekarang ini yang sangat fenomenal yaitu sebuah perusahaan yang berhubungan dengan keuangan atau biasa disebut perbankan. 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.

Bank syariah atau lembaga keuangan syariah, mendasarkan dirinya pada operasional syariah yang diturunkan dalam ekonomi Islam. Baik itu berbentuk Bank, Koperasi syariah, BMT, maupun berbentuk BPRS. Koperasi Jasa Keuangan Syariah sebagai sebuah institusi, ia hidup tumbuh dan berkembang di tengah masyarakat. Semakin maju masyarakatnya diharapkan pula lembaga keuangan syariah dapat menjadi solusi. Salah satunya koperasi syariah yang ada di Tulungagung yaitu BTM Surya Madinah dan koperasi syariah yang ada di Kediri yaitu BTM Surya Melati Abadi Jatim.

Baitut Tamwil Muhammadiyah Surya Madinah adalah yang bertempat di Jalan KH.Wachid Hasyim No.48 Tulungagung. BTM Surya Madinah 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. Budaya organisasi di BTM Surya Madinah Tulungagung yang menjadi pembeda disetiap lembaga tentunya menjadi kekuatan tersendiri, bahwa di BTM Surya Madinah Tulungagung menerapkan baik lingkungan kerja maupun rekan kerja saling toleransi sehingga pegawai merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan dan antar pegawai bisa menghargai pendapat dari sesama rekan kerja, selain itu setiap satu bulan sekali mengadakan jalan sehat yang tujuannya untuk mengurangi rasa bosan pegawai dengan semua pekerjaan setiap harinya sehingga dapat mengembalikan semangat baru dalam bekerja.

Selanjutnya, Baitut Tamwil Muhammadiyah Surya Melati Abadi Jatim adalah yang bertempat di Jalan Jl.Pemuda No. 26 Kerkep Gurah Kediri. Perkembangan usaha BTM Surya Melati Abadi Jatim sekarang sangat pesat. Hal ini terbukti bahwa sampai saat ini sudah mempunyai 8 kantor cabang dan

rinciannya sebagai berikut: Sambu, Kunjang, Ngadiluwih, Grogol, Gurah, Mojo, Wates, dan Ngronggot. Dengan bertambahnya cabang yang dimiliki, semakin memudahkan untuk dijangkau oleh anggota dan meningkatkan pelayanan BTM Surya Melati Abadi Jatim kepada masyarakat luas. Yang menjadi pembeda dengan lembaga keuangan lainnya bahwa BTM Surya Melati Abadi Jatim 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.

BTM Surya Madinah Tulungagung dan BTM Surya Melati Abadi Jatim bukan hanya memiliki kantor cabang yang banyak, akan tetapi jumlah anggota yang setiap tahunnya selalu mengalami peningkatan, ini membuktikan bahwa kedua BTM tersebut mengalami kemajuan. Peningkatan jumlah anggota pembiayaan dan jumlah anggota pembiayaan dan penghimpun dana di Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Surya Madinah Tulungagung dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut<sup>3</sup>:

---

<sup>3</sup> Sumber Data Laporan RAT Tahun 2018 KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Anggota KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung**  
**Periode 2016-2018**

Tahun	Jumlah Anggota
2016	7.479
2017	7.889
2018	8.279

*Sumber: BTM Surya Madinah Tulungagung*

Hasil data jumlah anggota di BTM Surya Madinah Tulungagung pada tahun 2016 sejumlah 7.479 anggota, yang mana semua ini terdiri dari anggota pembiayaan dan penghimpun dana. Selanjutnya pada tahun 2017 dengan anggota sejumlah 7.889 anggota, yang mana semua ini terdiri dari anggota pembiayaan dan penghimpun dana. Yang terakhir pada tahun 2018 dengan jumlah anggota 8.279 anggota, yang mana semua ini juga terdiri dari anggota pembiayaan murabahah, mudharabah, musyarakah, ijarah IMBT dan pembiayaan pinjaman qard. Selain itu juga dari anggota produk penghimpun dana ada tabungan wadiah, SIWADA, Si Aris, Si Haji dan tabungan Si Hari Raya.

Sedangkan peningkatan jumlah anggota pembiayaan dan jumlah anggota penghimpun dana di Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Surya Melati Abadi Jatim dapat dilihat pada tabel 1.2 sebagai berikut<sup>4</sup>:

---

<sup>4</sup> Sumber Data Laporan RAT Tahun 2018 KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung

**Tabel 1.2**  
**Jumlah Anggota KSPPS BTM Surya Melati Abadi Jatim**  
**Periode 2016-2018**

Tahun	Jumlah Anggota
2016	8.432
2017	8.718
2018	9.030

*Sumber: Laporan Pertanggungjawaban Pengurus dan Pengawas BTM Surya Melati Abadi Jatim tahun 2018.*

Hasil data jumlah anggota di BTM Surya Melati Aabdi Jatim pada tahun 2016 sejumlah 8.432 anggota, yang mana semua ini terdiri dari anggota produk pembiayaan dan produk pendanaan. Selanjutnya pada tahun 2017 dengan anggota sejumlah 8.718 anggota, yang mana semua ini terdiri dari anggota produk pembiayaan dan produk pendanaan. Yang terakhir pada tahun 2018 dengan jumlah anggota 9.030 anggota, yang mana semua ini juga terdiri dari anggota produk pembiayaan murabahah dan pembiayaan mudharabah. Selain itu juga dari anggota produk pendanaan tabungan atau simpanan al-wadiah dan simpanan mudharabah berjangka atau deposito berjangka.

Dari kedua data diatas dapat disimpulkan bahwa perkembangan suatu perusahaan atau lembaga bergantung pada produktifitas kinerja karyawan yang ada di perusahaan. Seperti halnya di BTM Surya Madinah Tulungagung dan BTM Surya Melati Abadi Jatim dalam peningkatan jumlah anggota setiap tahunnya bisa dikatakatan 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.

Peningkatan anggota setiap tahunnya di suatu lembaga keuangan bukan hanya semata-mata beban dari *marketing* saja, melainkan beban seluruh karyawan. Sebagai contoh ketika seorang marketing mendapatkan anggota baik itu anggota pembiayaan ataupun anggota simpanan (menabung), maka dari bagian marketing akan memberikan berkas aplikasi pembukaan rekening untuk dibuatkan rekening oleh bagian operasional. Dengan demikian, secara keseluruhan jika beban kerja seorang marketing bertambah, maka beban kerja karyawan lain juga ikut bertambah.

Untuk itu tidak dapat diabaikan faktor-faktor yang juga turut mempengaruhi kinerja karyawan sesuai dengan teori menurut Wirawan, MSL yang menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja dilihat dari perilaku kerja pegawai adalah etos kerja, disiplin kerja, semangat kerja,



sikap kerja keterlibatan kerja, kepuasan kerja, beban kerja, loyalitas, komitmen organisasi dan motivasi kerja. Dilihat dari faktor lingkungan internal organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah visi dan misi, manajemen SDM, kompensasi, hubungan industrial, budaya organisasi, iklim organisasi, kepemimpinan, tim kerja, sumber daya finansial, sumber daya fisik, sumber daya teknologi dan fasilitas kerja<sup>5</sup>.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan atau instansi. Selain beban kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu budaya organisasi.

Budaya organisasi adalah adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi dan masalah integrasi internal.<sup>6</sup> Budaya kerja di suatu lingkungan kerja akan memengaruhi kinerja karyawan, karena sesuatu organisasi dapat tumbuh dan berkembang karena budaya organisasi yang terdapat di

---

<sup>5</sup> Wirawan, MSL, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015), hal. 276

<sup>6</sup> Moh Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012), hal. 4

dalamnya mampu merangsang semangat kerja sumber daya manusia di dalamnya, sehingga kinerja organisasi meningkat. Hal tersebut hanya dapat dicapai apabila dilakukan perubahan budaya organisasi yang diikuti semua sumber daya manusia didalamnya. Karenanya, kemampuan menciptakan suatu organisasi dengan budaya yang mampu mendorong kinerja adalah suatu kebutuhan.

Selain itu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah tim kerja. Suatu tim kerja adalah dua orang pegawai atau lebih yang bekerja bersama dan harus mengoordinasikan aktivitas mereka untuk mencapai tujuan bersama.<sup>7</sup> Berdasarkan kenyataan bahwa suatu masalah dapat terpecahkan dengan lebih baik apabila pemecahannya dipikirkan oleh suatu kelompok dibandingkan dengan dikerjakan sendiri oleh seseorang. Sasarannya bukan hanya peningkatan kemampuan memecahkan masalah, akan tetapi juga untuk memupuk rasa kebersamaan anantara para anggota kelompok kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, dan melihat begitu pentingnya kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh Beban Kerja, Budaya Organisasi dan Tim Kerja maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Budaya Organisasi Dan Tim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung dan KSPPS BTM Surya Melati Abadi Jatim”

---

<sup>7</sup> Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009), hal.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung dan KSPPS BTM Surya Melati Abadi Jatim ?
- b. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung dan KSPPS BTM Surya Melati Abadi Jatim?
- c. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara Tim Kerja terhadap Kinerja Pegawai di KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung dan KSPPS BTM Surya Melati Abadi Jatim?
- d. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja, Budaya Organisasi dan Tim Kerja terhadap Kinerja Pegawai di KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung dan KSPPS BTM Surya Melati Abadi Jatim?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini dibuat adalah untuk menjawab pertanyaan sebagaimana rumusan masalah di atas, sehingga nantinya dapat diketahui secara jelas dan terperinci tujuan diadakannya penelitian ini. Adapun tujuan tersebut adalah:

- a. Untuk menguji adakah pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung dan KSPPS BTM Surya Melati Abadi Jatim.
- b. Untuk menguji adakah pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung dan KSPPS BTM Surya Melati Abadi Jatim.
- c. Untuk menguji adakah pengaruh yang signifikan antara Tim Kerja terhadap Kinerja Pegawai di KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung dan KSPPS BTM Surya Melati Abadi Jatim.
- d. Untuk menguji adakah pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja, Budaya Organisasi dan Tim Kerja terhadap Kinerja Pegawai di KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung dan KSPPS BTM Surya Melati Abadi Jatim.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Dalam penelitian ini, hasil yang akan dicapai diharapkan akan membawa kegunaan atau manfaat yang banyak, antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan sebagai pengembangan ilmiah dari penulis maupun pembaca sebagai rujukan tentang perkembangan dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui beban kerja, budaya organisasi dan tim kerja.

b. Kegunaan Praktis

1) Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan di bidang teoritis maupun praktis yang berkaitan dengan perkembangan manajemen sumber daya manusia khususnya dalam meningkatkan kinerja pegawai.

2) Bagi Lembaga Keuangan Syariah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemikiran, saran, informasi serta sebagai masukan manajer (pimpinan) untuk menentukan kebijakan bagi KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung dan KSPPS BTM Surya Melati Abadi Jatim dalam meningkatkan kinerja pegawai.

3) Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan rujukan untuk peneliti selanjutnya yang akan meneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh beban kerja, budaya organisasi dan tim kerja terhadap kinerja pegawai.

### **E. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian**

Untuk menghindari penafsiran yang berbeda dan memberikan pemahaman sesuai dengan tujuan peneliti yang akan ditetapkan, perlu kiranya untuk diberikan penjelasan mengenai ruang lingkup dan pembatasan penelitian ini adalah:

- a. Para karyawan yang akan menjadi sampel penelitian ini sebagai responden.
- b. Penelitian ini akan memfokuskan pada variabel beban kerja (X1), budaya organisasi (X2) dan tim kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y).

## **F. Penegasan Istilah**

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

- a. Penegasan konseptual
  - 1) Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda dan sebagainya).<sup>8</sup>
  - 2) Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.<sup>9</sup>
  - 3) Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi dan masalah integrasi internal.<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), <http://kbbi.webweb.id> , diakses pada 03 Oktober 2018 pukul 12.26 WIB

<sup>9</sup> Diana Febriani, *Pengaruh Beban Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BCA KCP Golden Trade Center Medan*, (Medan: Skripsi UNSUMUT, 2017), hal. 11

<sup>10</sup> Moh Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan...*, hal. 4

- 4) Tim kerja adalah dua orang pegawai atau lebih yang bekerja bersama dan harus mengoordinasikan aktivitas mereka untuk mencapai tujuan bersama.<sup>11</sup>
- 5) Kinerja Pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam organisasi<sup>12</sup>

b. Penegasan Operasional

Dari definisi secara konseptual sebagaimana di atas maka secara operasionalnya kajian dalam judul ini dimaksudkan untuk mengetahui keterlibatan kerja, beban kerja, budaya organisasi dan tim kerja terhadap kinerja pegawai, bahwa sasaran yang akan diteliti para pegawai di KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung dan KSPPS BTM Surya Melati Abadi Jatim dengan menggunakan teknik pengumpulan data metode angket yaitu sejumlah 33 responden di KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung dan 48 responden di KSPPS BTM Surya Melati Abadi Jatim yang akan di uji dengan menggunakan 2 (dua) uji hipotesis yaitu: uji T (parsial) dan uji F (simultan).

## G. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Pembahasan dalam skripsi ini disajikan dalam 6 (enam) bab yang di setiap babnya terdapat sub-bab. Sebagai perincian dari ke enam bab tersebut, maka sistematika pembahasan skripsi ini adalah sebagai berikut:

---

<sup>11</sup> Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia...*, hal. 63

<sup>12</sup> Ismail Nawawi Uha, *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja*, (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2013), hal. 212

**BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini membahas tentang: latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup dan keterbatasan penelitian, penegasan istilah, sistematika pembahasan.

**BAB II : KAJIAN TEORI**

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

**BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

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

**BAB IV : HASIL PENELITIAN**

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

**BAB V : HASIL PEMBAHASAN**

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



**BAB VI : PENUTUP**

Pada bab ini akan memuat tentang bagian akhir yakni : kesimpulan dan Saran. Bagian akhir, terdiri dari : daftar rujukan, lampiran-lampiran, surat pernyataan keaslian skripsi, dan daftar riwayat hidup.