

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam perusahaan dan memegang peranan yang menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Berhasil atau tidaknya tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap aktifitas perusahaan karena manusia menjadi perencana, pelaku, sekaligus penentu terwujudnya tujuan perusahaan.¹ Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin dalam perusahaan untuk mempengaruhi dan membimbing karyawannya.² Perusahaan dan karyawan layaknya hubungan simbiosis mutualisme yaitu saling menguntungkan. Jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Tidak hanya bagi karyawan itu sendiri melainkan juga bagi perusahaan.

Adanya keterkaitan antara atasan dan bawahan juga diharapkan dapat melahirkan suatu situasi yang harmonis sehingga menimbulkan kerjasama yang baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk itu

¹Samsuni, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Al Falah Vol. 17 No. 31, 2017, Hal. 114.

²Putri Esti Cahyani, Skripsi: "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Employee Engagement (Studi Kasus pada PT. Victory Internationql Futures Malang)" (Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim, 2019), Hal. 1.

perusahaan memerlukan pemimpin yang reformis yang mampu menjadi motor penggerak perubahan (*transformation*) sehingga tercipta kerjasama yang baik antara pimpinan dan bawahan.³

Dalam Islam, setiap manusia di dunia merupakan pemimpin sesuai pejunjuk Allah dengan perintah dan pertolongan dalam menegakan kebenaran dan memiliki sifat sabar. Sebagaimana Allah berfirman:⁴

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أَيْمَةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا ۗ وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ

Seorang pemimpin mempunyai macam-macam cara untuk menerapkan sistem kepemimpinannya, seperti kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Bawahan merasa percaya, kagum dan loyal terhadap atasannya sehingga termotivasi untuk berbuat lebih banyak dari apa yang biasa dilakukan dan diharapkannya.⁵ Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang memiliki wawasan jauh ke depan dan berupaya memperbaiki dan mengembangkan organisasi bukan untuk saat ini tapi juga untuk masa depan.

Keberhasilan suatu perusahaan dapat juga dilihat dari kinerja karyawan atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam

³Vika Cahyaningsih, Skripsi: “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja (Intrinsik), dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empirik pada BTN Syariah KC Surakarta)” (Salatiga : Institut Agama Islam Negeri Salatiga), Hal. 3.

⁴Q. S. As-Sajdah (32): 24. Artinya : “Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami selama mereka sabar. Mereka meyakini ayat-ayat Kami”

⁵Vika Cahyaningsih, *Op. Cit.* Hal. 4.

melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Dengan maksud itulah kinerja karyawan patut diukur, apakah baik atau buruk. Untuk mengetahui baik buruknya kinerja seorang karyawan, maka perlu adanya penilaian kinerja. Penilaian kinerja adalah mengevaluasi kinerja karyawan terhadap standar prestasinya yang ditentukan perusahaan.⁶

Kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu. Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat Al-jumu'ah ayat 10 yang berbunyi :⁷

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ
كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

⁶Ahmad Handoko dan Indi Djastuti, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang)” Diponegoro Journal Of Management Volume 4 Nomor 4, 2015, Hal. 1.

⁷Q. S Al-Jumu'ah (62): 10 Artinya: “Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”

Ayat diatas menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Kalau kedua hal itu telah menjadi landasan kerja seseorang, maka akan tercipta kinerja yang baik. Kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seseorang karyawan akan masuk dalam tingkatan kinerja tertentu.

Selain kepemimpinan yang baik, faktor lain yang harus diperhatikan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah kondisi menyenangkan atau tidak menyenangkan atau emosi positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya. Pemimpin yang dapat memberikan kepuasan kerja terhadap karyawannya dapat memberikan dampak pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, dibutuhkan sebuah kepemimpinan transformasional dari dalam diri pemimpin perusahaan yang mampu mengarahkan karyawannya agar dapat berkembang menjadi sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat memberikan loyalitas kinerja yang baik terhadap perusahaan untuk menunjang kepuasan kerja karyawan.⁸

Islam menetapkan hak setiap individu untuk memilih pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, pengalaman, pengetahuan, dan potensi

⁸Felita Milka Angelina, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Hotel Zoom Jemursari Surabaya”, *Agora* Vol. 6 No. 2, 2018, Hal 1.

yang dimiliki sehingga ketika dia mengerjakan sesuatu ia akan mendapatkan kepuasan terhadap apa yang dikerjakan. Selain itu, Islam memberi kesempatan kerja yang sama kepada semua orang, seperti firman Allah.⁹

وَأَنْ يَكُونَ لِلنَّاسِ الْأَمَّا سَعِي

Setiap orang memiliki kesempatan untuk berkerja sesuai dengan kemampuannya, ia akan memperoleh sesuai apa yang dikerjakannya. Kualitas pekerjaan yang baik akibat ketekunan, kecermatan akan membuat pekerjaan kita dihargai oleh orang dan akan membuat kita merasakan kepuasan. Sehingga hasil pekerjaan kita bisa bermanfaat buat orang lain, hal ini akan membuat kita merasa puas dengan pekerjaan yang telah dilakukan.

Bank Tabungan Negara Syariah atau BTN Syariah merupakan salah satu bank syariah yang menawarkan pembiayaan kepemilikan rumah. Setiap bank menentukan target sebagai tolak ukur kinerja dalam pencapaian tujuannya. Salah satunya yaitu Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Palembang menetapkan target pembiayaan yang harus dicapai oleh karyawan sebagai salah satu tolak ukur dari kinerja karyawan. Target pembiayaan adalah jumlah target pembiayaan perumahan yang disalurkan kepada masyarakat yang membutuhkan. Setiap tahunnya PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Palembang memiliki target pencapaian pembiayaan KPR yang harus disalurkan ke

⁹Q. S. An-Najm (53): 39 Artinya : “Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya”

masyarakat.¹⁰ Karyawan harus mampu menciptakan target tersebut dimana adakala mengalami fluktuasi setiap tahunnya.

Fenomena yang terjadi PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Palembang yaitu adanya perubahan pemimpin pada pada masa berlangsungnya pandemi Covid-19. Pandemi Covid-19 telah memberikan tuntutan yang sangat besar bagi para pemimpin di berbagai sektor terutama perbankan. Dengan adanya pandemi seperti ini, pemimpin harus mampu mengontrol situasi selagi memastikan keselamatan dan keamanan karyawan. Salah satu keputusan yang dilakukan untuk hal itu yaitu *Work From Home (WFH)*. Sebagai pimpinan, hal pertama yang harus dilakukan adalah menyadari bahwa perusahaan sedang menghadapi krisis. Hal ini merupakan langkah yang cukup sulit, terutama bagi seorang pemimpin baru untuk bisa mempengaruhi dan memotivasi bawahannya yang belum terlalu memahami potensi masing-masing karyawan untuk mengerjakan lebih dari yang diharapkan guna mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan.

Pada masa penelitian, peneliti melihat bagaimana pemimpin mengatasi masalah yang terjadi untuk bisa mengontrol situasi selagi memastikan keselamatan dan keamanan karyawan. Pemimpin pada PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Palembang menggerakkan kekuatan dan mempengaruhi karyawannya dengan membangkitkan semangat pengikutnya untuk melakukan usaha lebih

¹⁰<https://www.btn.co.id/id/Syariah-Home> diakses pada tanggal 25 Maret 2021 pukul 19:45 WIB.

(*extra effort*) dalam menghadapi permasalahan demi menggapai tujuan. Pemimpin terlihat menginspirasi dalam memberikan contoh yang baik kepada karyawan. Kemampuan intelektualnya mampu menghilangkan kelengganan bawahan untuk mencetuskan ide-ide, mendorong bawahan lebih kreatif dengan menstimulus pemikiran dari bawahan dalam memecahkan permasalahan yang sedang dihadapi. Pemimpin memberikan perhatian dan arahan secara personal kepada karyawan dalam mengembangkan kemampuannya seiring dengan penyesuaian kegiatan *Work From Home (WFH)* sejalan dengan harapan pencapaian tujuan perusahaan yaitu mendapatkan kinerja yang baik.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada karyawan PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Palembang pada tanggal 27 Mei 2021 menjelaskan bahwa sebelum adanya pandemi Covid-19 pemimpin biasanya menerapkan kegiatan *breafing morning*. *Breafing morning* adalah kegiatan rutin disetiap awal jam kerja yang diikuti oleh pemimpin dan karyawan untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan. Dalam kegiatan *breafing morning* pemimpin biasanya memberikan beberapa kegiatan untuk membangkitkan dan memberikan semangat kepada karyawannya dengan sebuah visi dan *sense of mission* yang mendorong karyawan untuk melakukan usaha yang lebih (*extra effort*) dan meningkatkan *stimulus intelektual* mereka. Namun, setelah adanya pandemi kegiatan tersebut hanya dilakukan secara *virtual* sehingga memberikan penurunan akan adanya hal-hal positif yang

diberikan pemimpin kepada para karyawan. Hal ini dikarenakan, perhatian dari orang yang mengikuti kegiatan secara *virtual* biasanya lebih rendah dibandingkan interaksi tatap muka secara langsung. Keadaan seperti harus mampu dikendalikan oleh seorang pemimpin transformasional guna memengaruhi karyawan dalam melakukan tanggungjawabnya.

Sedangkan permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan kerja yaitu adanya beberapa keluhan dari karyawan perusahaan yang merasa imbalan balas jasa yang didapat tidak sesuai dengan tugas yang telah diberikan. Hal ini bisa menjadi salah satu faktor yang menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Palembang

Berdasarkan penelitian terdahulu mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan yaitu :

Tabel 1.1
Research Gap pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan	Hasil Penelitian	Peneliti
	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan	Corry Magdalena dkk. (2016) James Tatilu dkk. (2014)
	Kepemimpinan Tranformasional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.	Wahyu Budi Priyono (2016)

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2021

Penelitian Corry Magdalena dkk¹¹ menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh James Tatilu dkk.¹² bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Wahyu Budi Priyanto¹³ kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berikut hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja mendapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 1.2
Research Gap Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap
Kepuasan Kerja

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja	Kepemimpinan tranformasional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.	Diansyah (2018)
	Kepemimpinan tranformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap	I Gede Adi Indrawan (2018)

¹¹Corry Magdalena dkk, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa" Jurnal Pendidikan dan Konseling Vol. 06 No. 01, 2016, Hal 64.

¹²James Tatilu dkk, "Kepemimpinan Transaksional, Transformasional, Servant Leadership Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Galesong Pratama Manado", Jurnal Emba 295 Vol.2 No.1, Maret 2010, Hal 302.

¹³Wahyu Budi Priyanto, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada PT. Bo Kyung Pasuruan" Ekonomika Bisnis Vol. 07 No.02, 2016, Hal. 112.

	kepuasan kerja.	
	Kepemimpinan Transformasional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.	Sucihati dan Dayatullah (2019)

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2021

Penelitian Diansyah¹⁴ menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh I Gede Adi Indrawan¹⁵ yang menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sucihati dan Dayatullah¹⁶ menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berikut ini merupakan penelitian terdahulu tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang mengindikasikan adanya *research gap* :

¹⁴Diansyah, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Organisasi", Media Ekonomi dan Manajemen Vol. 33 No. 1, 2018, Hal 69.

¹⁵I Gede Adi Indrawan, "Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kustodian Sentral Efek Indonesia", Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi Vol. 2 No. 2, Desember 2018, Hal 343.

¹⁶Sucihati dan Dayatullah, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening PT. Krakatau Daya Tirta Cilegon" Jurnal Ekonomi dan Publik, Vol. 15 No. 02, 2019, Hal 188.

Tabel 1.3
Research Gap Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	Variabel kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.	Nikolas Ivan Waskita Adiyasa dan Windayanti (2018)
	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Oxy Rindiantika Sari dan Heru Susilo (2018)
	Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.	Joko Sutopo (2016)

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2021

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nikolas Ivan Waskita Adiyasa dan Windayanti¹⁷ bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Berbeda pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Oxy Rindiantika Sari dan Heru Susilo¹⁸ kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Joko Sutopo¹⁹ kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

¹⁷Nikolas Ivan Waskita Adiyasa dan Windayanti ” *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ*”, Strategi dan Aplikasi Bisnis, Vol 2 No.1, April 2019, Hal 29.

¹⁸Oxy Rindiantika Sari dan Heru Susilo, “*Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PTPN X-Unit Usaha Pabrik Gula Modjopangoong Tulungagung)*”, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 64 No. 1, November 2018, Hal 34.

¹⁹Joko Sutopo, “*Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Job Relevant Information, Budaya Organisasi dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten*”, Advance Vol.5 No.1, Maret 2018. Hal 60.

Berdasarkan uraian diatas dan didukung adanya *research gap* dari penelitian terdahulu, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Palembang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Penelitian ini akan menguji tentang pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dari latar belakang diatas rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Palembang?
2. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Palembang?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Palembang?
4. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel

intervening pada PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Palembang.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini mempunyai tujuan. Tujuan yang ingin dicapai oleh penulis adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Palembang.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Palembang.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Palembang.
4. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diambil dari penelitian ini antara lain :

1. Manfaat Teoritis

- a. Mendapatkan pengetahuan tentang pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Sebagai dasar untuk penelitian selanjutnya, sehingga apa yang menjadi kekurangan penelitian dapat disempurnakan dan dikembangkan pada penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Manfaat bagi karyawan, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi karyawan PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Palembang dalam meningkatkan kinerjanya.
- b. Manfaat bagi pimpinan, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pimpinan untuk meningkatkan pembinaan kepada karyawan atau anggotanya.
- c. Manfaat bagi lembaga, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi dunia ilmu pengetahuan dan teknologi serta untuk memperkaya khasanah (kebaikan) khususnya dalam bidang pengembangan sumber daya manusia.

1.5 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika dari penulisan tugas akhir ini yaitu terdiri dari 5 bab yang masing-masing dirincikan beberapa sub bab, yaitu sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II KERANGKA TEORI

Bab ini berisikan penjelasan dari beberapa teori yang dipakai untuk melandasi pelaksanaan penelitian dari berbagai sumber-sumber referensi buku dan jurnal yang mendukung kajian dan analisis yang penulisan sampaikan, serta penelitian sebelumnya yang menjadi landasan penulis untuk melakukan penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang desain penelitian, lokasi dan waktu penelitian, objek penelitian, populasi dan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, definisi konseptual dan operasional, instrumen penelitian, dan teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini terdiri dari gambaran umum objek penelitian, hasil analisis data, hasil uji hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan dan saran dari penelitian yang telah dilakukan.