

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Pada era global seperti sekarang ini perkembangan teknologi semakin pesat yang memiliki dampak persaingan dan kelangsung pada perusahaan. Era globalisasi sekarang ini, menurut Anwar (2015:15) sumber daya manusia memegang peran penting dalam penguasaan teknologi tersebut, sehingga didapatkan Sumber daya manusia (SDM) yang kreatif dan inovatif dalam menjawab tantangan ke depan.

Menurut (Suwati 2013:89) bahwa beragam kemajuan yang di miliki perusahaan yang bersifat teknologi maupun kebudayaan dan keilmuan telah menghasilkan persaingan antar banyak pihak. Hal itu mengakibatkan berbagai sarana-sarana pemenuhanya. Sumber daya manusia harus mempunyai kompetensi keahlian karena modal, teknologi dan uang manusia itu sendiri yang akan menjalankan semua itu. Tantangan yang dihadapi oleh perusahaan baik swasta maupun pemerintahan akan mengalami perubahan lingkungan bisnis, lingkungan kerja, menghendaki perusahaan/organisasi harus bisa melakukan pengembangan sumber daya manusia secara pro aktif sehingga tidak terjadi keusangan kemampuan karyawan (Prasetyo, 2015:41). Melalui berbarca praktik manajerial, mereka mampu untuk memberdayakan bawahan untuk meningkatkan kinerja (Handoko dan Tjiptono, 1996), sehingga memiliki dampak positif pada perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan konsep penting dalam organisasi bisnis yang berkembang dan telah muncul sebagai salah satu isu penting yang dibahas dan dipahami dalam manajemen sumber daya manusia (Bose, 2018:72). Dalam meningkatkan kinerja karyawan telah menjadi tujuan dan prioritas utama bagi perusahaan, karena akan menciptakan keharmonisan dan menanamkan kemajuan organisasi perusahaan (Nazir & Jamidul Islam, 2017:101). Organisasi yang dapat menghasilkan kinerja yang baik tentu tidak terlepas dari hasil kinerja yang dicapai

oleh anggotanya. Oleh karena itu, organisasi harus dapat mengkoordinir setiap anggotanya dalam pencapaian kinerja yang optimal (Kambey, 2013:142).

Kinerja karyawan adalah bagian penting dalam perusahaan atau organisasi bisnis yang sedang berkembang dan menjadi suatu hal yang penting untuk dibahas dan dikaji dalam manajemen sumber daya manusia. Kinerja karyawan sebagai perilaku kerja karyawan yang dinilai dari pencapaian berdasarkan kontribusi dalam waktu tertentu, hal ini menjadi tolak ukur sebagai keberhasilan karyawan dan keberlangsungan perusahaan atau organisasi (Setiawan, 2013: 1246). Untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu dilakukan evaluasi dan melakukan berbagai perbaikan untuk mencapai keunggulan (Riyadi, 2011:40).

Kinerja karyawan yang rendah akan berdampak pada perusahaan, perusahaan ingin karyawannya mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang optimal. Hal ini terlihat keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan akan ditentukan oleh faktor manusia atau karyawan dalam mencapai tujuannya dan sarannya yang telah ditetapkan (Susanty dan Baskoro, 2012:79). Kinerja karyawan pada suatu perusahaan atau organisasi dinilai berdasarkan prestasi seseorang yang diukur dengan standar dan kriteria yang sudah ditetapkan (Mariam, 2009:16).

Kinerja sumber daya manusia adalah hasil kerja yang dicapai seseorang, baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Sehingga tercapai target perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Untuk mencapai kinerja yang maksimal, maka dibutuhkan tingginya mental karyawan untuk lebih serius dalam bersikap dan berperilaku total dalam bekerja (Prasetyaningsih, Fathoni, dan Hasiholan, 2019:2).

Kinerja karyawan perusahaan atau organisasi harus mempunyai keunggulan dan dapat bersaing dengan kompetitor harus cepat merespon perubahan (Suharto dan Devie, 2013:161-162). Strategi merupakan hal penting untuk mempengaruhi kinerja organisasi (Widodo, 2011:180). Menurut Ellitan dalam jurnal Wisdaningrum (2013:40) perusahaan memerlukan suatu strategi dalam

menentukan keunggulan kompetitif dan menemukan cara untuk mencapai keunggulan tersebut. Sumberdaya perusahaan terdiri dari aset tangible seperti: mesin, bangunan, Untuk dapat memenangkan persaingan dengan industri sejenis harus memiliki karakter intelektualitas, sifat, keterampilan, karakter personal, serta proses intelektual dan kognitif, tidak dapat ditiru oleh pesaing, dan melakukan pengembangan (Widajanti, 2007:105).

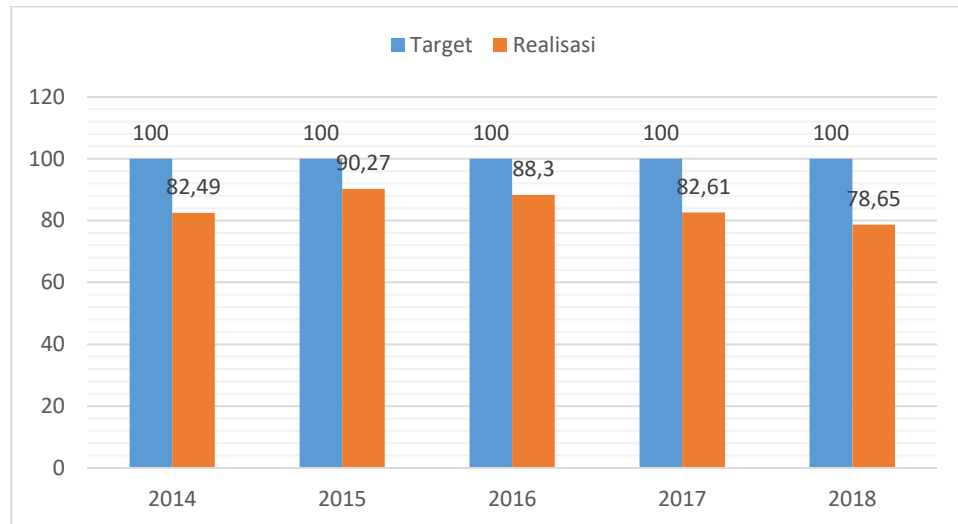
Setiap perusahaan atau organisasi menginginkan anggota atau karyawannya untuk ikut serta dalam pencapaian target. Mencapai target adalah hal yang harus dilakukan agar hasil yang didapat bisa efektif dan efisien. Karyawan adalah suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan bisa mencapai tujuannya juga menjadi salah satu faktor utama keberhasilan suatu perusahaan untuk setiap karyawan berbeda-beda (Juliandiny, Senen, dan Sumiyati, 2016:84). Perusahaan harus didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, karena perkembangan alat dan teknologi dibuat oleh manusia itu sendiri (Senen, 2008).

Sumber daya manusia adalah hal yang penting untuk dikaji, kinerja merupakan perbandingan kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan pada suatu perusahaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan (Triastuti, 2019:203-204). Peningkatan kinerja perlu ditingkatkan agar hasil yang dicapai optimal, baik jangka waktu pendek dan panjang, keduanya merupakan hal penting yang harus dicapai oleh karyawan perusahaan, karena itu perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja karyawan (Syafei, Fahmi, dan Hubeis, 2016).

Dalam penelitian sumberdaya manusia, kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan (Dipang, 2013:81). Peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil sesuai sasaran (Choon & Patrick, 2016:85).

PT. Satria Utama merupakan perusahaan yang bergerak dalam distribusi bahan-bahan bangun. Hadir perusahaan akan membuka lapangan pekerjaan dengan

berbagai kualifikasi mulai dari jenjang pendidikan Sekolah Dasar hingga sarjana atau perguruan tinggi. Jumlah karyawan di PT. Satria Utama 87 orang pada tahun 2018. Proses distribusi yang baik tidak akan terlepas dari kinerja karyawan pada perusahaan itu sendiri, sehingga diperlukan sumber daya manusia yang kompetitif (Dikdik, komunikasi pribadi, 17 April, 2019).



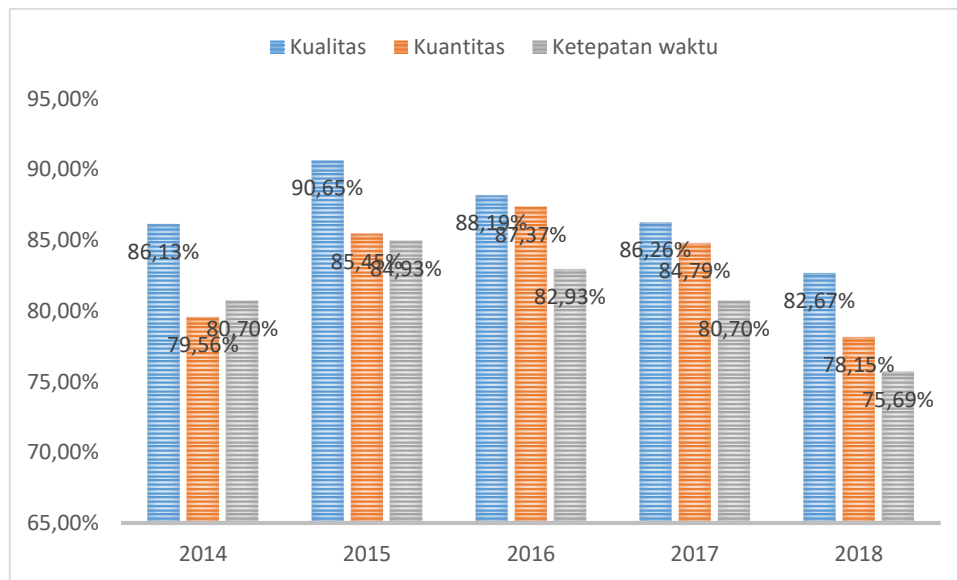
**Gambar 1.1 Target dan Realisasi PT. Satria Utama dari tahun 2014 - 2018**

Sumber: Dokumen PT. Satria Utama 2019

Berdasarkan gambar 1.1 target dan realisasi PT. Satria Utama dari tahun 2016 hingga 2018 mengalami penurunan dari terus mengalami penurunan kinerja dari 88,3% menjadi 78,65% atau sebesar 9,65% selama tiga tahun, rata-rata penurunan setiap tahunnya sebesar 3,21%. Dengan demikian kinerja pada PT. Satria Utama target dan realisasi yang terus turun selama tiga tahun terakhir, menunjukkan kinerja karyawan yang rendah yang harus diperbaiki, sehingga keberadaannya dalam perusahaan memberikan kontribusi secara maksimal.

Kecenderungan yang ini ada beberapa kelemahan yang terlihat dari karyawan PT. Satria Utama, yaitu motivasi kerja yang kurang yang dilihat dari prestasi (*achievement*) yang belum optimal, pengakuan (*recognition*) yang tidak adil karena bayaran yang sama dengan hasil kerja yang berbeda dan bobot pekerjaan yang berbeda, pekerjaan itu sendiri (*the work itself*) karyawan menganggap pekerjaan mudah, tapi jarang selesai tepat waktu (sehingga karyawan bekerja

dengan malas-malasan), tanggung jawab (*responsibility*) kurangnya tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan, dan pengembangan potensi individu (*advancement*) sedikitnya karyawan yang layak naik jabatan disebabkan oleh kurang kapabilitas dan akuntabilitas (Bambang, komunikasi pribadi, 17 April, 2019).



**Gambar 1.2 Kinerja Karyawan PT. Satria Utama Tahun 2014 - 2018**

Sumber : Dokumen PT. Satria Utama

Berdasarkan gambar 1.2 pada tahun 2016 - 2018 kualitas kerja mengalami penurunan dari 88,19% menjadi 82,67% atau sebesar 5,52% dengan rata-rata pertahun 1,84%. Kuantitas kinerja karyawan dari tahun 2016 - 2018 terjadi penurunan dari 87,37% - 78,15% sebesar 9,22%, rata-rata penurunan setiap tahun sebesar 3,07%. Ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dari tahun 2016 - 2018 mengalami penurunan dari 82,93% menjadi 75,69% atau 7,24%, rata-rata penurunan sebesar 2,41%.

**Tabel 1.1  
Absensi Kehadiran Karyawan PT. Satria Utama**

Tahun	Jumlah Karyawan	Keterlambatan		Ketidakhadiran	
		Jumlah Orang	Persentase	Jumlah Orang	Persentase
2014	70	19	27.14	8	11.43
2015	85	23	27.05	9	10.59

Fuad Maulana Kurnia, 2020

**PENGARUH KEPUASAN, DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SATRIA UTAMA DI KABUPATEN GARUT**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Tahun	Jumlah Karyawan	Keterlambatan		Ketidakhadiran	
		Jumlah Orang	Persentase	Jumlah Orang	Persentase
2016	93	25	26.88	9	9.68
2017	89	28	31.46	7	7.86
2018	87	30	34.48	11	12.64

Sumber : Dokumen PT Satria Utama

Berdasarkan tabel 1.1 pada tahun 2017-2018 terjadi peningkatan jumlah keterlambatan karyawan dibanding dengan tahun 2016 dari 26,88% menjadi 34,48% atau sebesar 7,6% dengan rata-rata setiap tahun 3,8%. Tahun 2018 ketidakhadiran meningkat sebesar 4,78% dibanding tahun 2017. Dengan ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Satria Utama berdisiplin kerja pada dua tahun terakhir menurun.

Selain permasalahan disiplin kerja dan motivasi terpadat pada masalah kepuasan kerja karyawan di PT. Satria Utama hal ini terlihat dari kesempatan promosi karyawan yang sulit disebabkan oleh pendidikan yang rendah. Pengawasan (supervisi) terhadap karyawan yang masih diakibatkan standar operasional yang belum maksimal. Teman kerja yang bisa menghambat yang lainnya seperti proses pengiriman yang terlambat diakibat satu orang akan menghambatan rekan yang lainnya.

Kinerja karyawan yang rendah akan menghambat target yang dicapai oleh perusahaan, sumber daya manusia yang dapat berkerja, dan terampil bisa mendukung perusahaan dalam mencapai tujuan, karena keberadaan suatu perusahaan bergantung pada kinerja karyawan PT. Satrian Utama dalam menjalankan pekerjaannya. Imbalan yang diberikan tidak selalu adil karena, orang yang memberikan kontribusi dan tanggung jawab lebih diberi imblanyang sama.

Berdasarskan latar belakang tersebut yang telah di uraikan, kinerja karyawan menjadi pembahasan yang penting untuk keberlangsung, perkembangan dan kemajuan perusahaan. Kinerja perlu mendapatkan perhatian dari pihak perusahaan, peningkatan kinerja perusahaan tidak bisa secara tiba-tiba dengan sendirinya, yang harus terlibat dalam hal, yaitu pihak perusahaan dan karyawan.

Fuad Maulana Kurnia, 2020

**PENGARUH KEPUASAN, DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SATRIA UTAMA DI KABUPATEN GARUT**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Permasalahan kinerja karyawan akan mempengaruhi faktor lain baik sumber daya manusia dan perusahaan. Untuk mendapatkan kinerja yang unggul dan sesuai yang di harapkan perusahaan. Perusahaan harus membuat program yang dapat memaksimalkan kinerja karyawan sehingga memiliki kontribusi yang maksimal.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan melaporkan bahwa faktor-faktor penghargaan (*reward*), desain pekerjaan (*job design*), pelatihan dan pengembangan (*training and development*), peluang (*opportunity*), kepemimpinan (*leadership*), kepribadian (*personality*), komunikasi (*communication*), kepercayaan (*trust*), pengakuan (*recognition*) untuk berkinerja baik, peluang promosi (*promotion*), pertumbuhan profesional (*professional growth*), skema kompensasi dan insentif (Nzuve dan Njambi, 2015:88-89) kepuasan kerja (*job satisfaction*), komitmen organisasi (*organizational commitment*), motivation dan experience (Shahzadi & Farooqi, 2014:9) disiplin kerja (Susanty dan Baskoro, 2012:84). Beberapa penelitian sebelumnya yang memiliki pengaruh besar terhadap kinerja (*Performance*) melalui kepuasan kerja dalam pekerjaan jika kebutuhan ekonomi dan sosial terpenuhi dengan baik. Karyawan yang memiliki kepuasan dalam bekerja akan termotivasi untuk terus bekerja dengan baik untuk mendukung tujuan perusahaan. Sehingga, perusahaan harus berusaha untuk terus selalu mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan, kondisi kepuasan karyawannya dengan tujuan untuk menjaga stabilitas karyawan dalam bekerja. Karena kepuasan karyawan yang rendah akan berdampak pada rendahnya motivasi kerja berdampak pada kinerja karyawan yang rendah ((Wirawan, 2013); (Kruijs, 2010) dalam jurnal (Murgianto, Sulasmi, & Suhermin, 2016:382)

Kepuasan kerja secara koefisiensi terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh dengan melalui variabel intervening motivasi kerja (Murgianto, Sulasmi, & Suhermin, 2016:382-383). Ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh ((Kridharta & Rusdianti, 2017); (Tranggono & Kartika, 2008); (Noermijati & Primasari, (2015)) kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan varibel intervening motivasi kerja, kepuasan kerja memiliki pengaruh

positif terhadap motivasi kerja. Semakin tinggi kepuasan kerja, maka motivasi kerja dari karyawan akan semakin meningkat (Lie & Siagian, 2018:4).

Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja, semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi motivasi kerja (MacDonald, Kelly, & Christen, 2019:11). Sejalan dengan penelitian Al-Sada, Al-Esmael, & Faisal, (2017) dan Kridharta & Rusdianti (2017) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja bergantung pada upah yang baik, kebijakan perusahaan, hubungan dengan rekan kerja dan pengawasan. Perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, untuk tetap menjaga kinerja karyawan dalam kondisi kinerja yang maksimal.

Kepuasan kerja adalah masalah yang masih memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan terbukti memiliki pengaruh baik untuk karyawan itu sendiri dan perusahaan. Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang membuat karyawan nyaman saat bekerja sehingga bermanfaat untuk meningkatkan kinerja (Yudha, Putri, dan Latrini, 2013:635-636) ; (Indrawati, 2013:141). Hasil penelitian ini sejalan dengan Nugrahaningrum, Triastity, dan Sunarso (2012:385) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan nilai positif pada koefisien regresi variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan yang tercipta dari karyawan secara langsung akan kondisi perusahaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Implementasi motivasi kerja secara koefisien menunjukkan hasil yang signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Al-Musadieq, Nurjannah, Raharjo, Solimun, dan Achmad (2018:453). Penelitian (Çetin dan Aşkun, 2018) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian bahwa motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan (Khan, 2012:84). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Tariq dan Ding (2018) menunjukkan hasil yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja



memiliki pengaruh dan hubungan yang kuat, keduanya memiliki kaitan. Sehingga motivasi kerja tidak bisa dipisahkan dari kinerja karyawan.

Selain motivasi kerja sebagai pengaruh penting terhadap peningkatan kinerja karyawan, maka dibutuhkan disiplin kerja sebagai aturan yang perlu ditaati oleh seluruh karyawan sebagai suatu upaya untuk menaati semua peraturan dengan kesadaran dan kesediaan (Sutrisno, 2017:87). Disiplin kerja merupakan hal penting untuk kinerja karyawan sehingga perlu mendapatkan perhatian (Pawirosumarto, Sarjana, dan Muchtar, 2017:603). Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja dalam menjalankan pekerjaannya, karena peraturan yang dibuat untuk ditaati.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan kuat terhadap kinerja karyawan (Mangkunegara dan Waris, 2015). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Thaief, Baharuddin, Priyono, dan Idrus (2015) menunjukkan hasil yang signifikan dan memiliki hubungan yang kuat. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan, sehingga setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja dalam menaati peraturan yang dibuat perusahaan, akan berpengaruh pada kinerja karyawan itu sendiri dan perusahaan (Ginting, Bangun, Munthe, dan Sihombing, 2018:39).

Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui variabel intervening motivasi kerja ((Istiqomah & Suhartini, 2015); (Rohyani, 2018)). Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja atau bisa disimpulkan bahwa motivasi kerja sebagai variabel intervening dalam hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ((M. Siagian, 2018); (Vani & Sridadi, 2020)).

PT. Satria Utama harus bisa membuat motivasi kerja karyawan kedepan menjadi dalam kondisi yang baik sehingga karyawan bisa berkerja dengan sesuai harapan perusahaan, memberikan pengakuan atas kinerja karyawan itu sendiri. Selain motivasi kerja harus didukung dengan disiplin kerja dalam ketepatan waktu, tingkat kehadiran akan berperan penting pada kinerja karyawan hingga dapat mencapai kinerja yang unggul. Kualitas sumber daya manusia akan unggul

apabila memiliki motivasi kerja dan disiplin kerja diterapkan secara baik yang bisa meningkatkan untuk berpengaruh terhadap kinerja dapat tercipta dengan sempurna.

Berdasarkan uraian diatas dari latar belakang, dapat diharapkan dengan menjalankan motivasi kerja dan disiplin kerja dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perlu diadakan penelitian mengenai “**Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Satria Utama.**” (Survei pada Karyawan PT. Satria Utama).

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana gambaran tingkat Kepuasan Kerja, tingkat Disiplin Kerja, Tingkat Motivasi Kerja dan tingkat Kinerja Karyawan PT. Satria Utama di kabupaten Garut.
2. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja karyawan di PT. Satria Utama di kabupaten Garut.
3. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja karyawan di PT. Satria Utama di kabupaten Garut.
4. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara langsung maupun melalui Motivasi Kerja di PT. Satria Utama di kabupaten Garut.
5. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara langsung maupun melalui Motivasi Kerja di PT. Satria Utama di kabupaten Garut.
6. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Satria Utama di kabupaten Garut.

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berikut pemaparan lebih lanjut terkait dengan tujuan dari penelitian yang peneliti lakukan.

1. Mengidentifikasi tingkat tinggi rendahnya Kepuasan Kerja, tinggi rendahnya disiplin kerja dan kuat lemahnya Motivasi Kerja serta tinggi rendahnya Kinerja Karyawan di PT. Satria Utama.
2. Menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja di PT Satria Utama.
3. Menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja di PT. Satria Utama.
4. Menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara langsung maupun melalui Motivasi Kerja di PT. Satria Utama.
5. Menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara langsung maupun melalui Motivasi Kerja di PT. Satria Utama.
6. Menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Satria Utama.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini, diantaranya:

#### 1. Manfaat Praktis

##### a. Bagi Peneliti

Manfaat bagi peneliti adalah memberikan suatu pengalaman yang baru berkaitan dengan peneliti, serta melatih kemampuan diri untuk dapat mengidentifikasi dan menganalisis suatu fenomena yang terjadi pada suatu kawasan secara sistematis dengan mengaplikasikan teori yang selama ini diperoleh.

##### b. Bagi Pengelola dan instansi terkait

Diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak pengelola khususnya dalam bagian HRD untuk menjadi sebuah acuan dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja melalui kepuasan, disiplin, dan motivasi kerja

#### 2. Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan menambah referensi untuk kajian ilmu manajemen khususnya mengenai disiplin, kepuasan, motivasi kerja dan kinerja

karyawan serta dapat menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh para peneliti guna mengungkap lebih lanjut mengenai variabel –variabel yang di bahas dalam penelitian ini.

## 1.5 Sistematika Penulisan

Tesis ini disusun sebagai sebuah karya tulis ilmiah yang mengacu pada Pedoman Penulisan Karya ilmiah terbitan Universitas Pendidikan Indonesia. Berikut sistematika penulisan yang digunakan:

### 1. Bab I. Pendahuluan

Berisi mengenai penjabaran latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian.

### 2. Bab II. Kajian Pustaka, Penelitian Terdahulu, Kerangka pemikiran Dan Hipotesis

Berisi teori-teori dari para ahli yang akan mendukung penelitian, penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran.

### 3. Bab III. Metode, Objek, Populasi, Sampel, Operasional Variabel, jenis data, sumber data, Uji Instrumen, Teknik Pengumpulan Data, Teknik Analisis Data Penelitian.

Penjabaran mengenai metode penelitian yang digunakan dan penjelasan mengenai : Populasi, Sampel, Lokasi, Variabel, Definisi Operasional, Instrumen Penelitian, dan Teknik Pengumpulan Data.

### 4. Bab IV. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penjelasan mengenai hasil penelitian dan pembahasan dari hasil penelitian.

### 5. Bab V. Kesimpulan dan Saran

Hasil dari pembahasan dan rekomendasi yang di rekomendasikan penulis.

### 6. Daftar Pustaka

Daftar mengenai sumber-sumber yang mendukung dalam penulisan tesis.