

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga dalam suatu organisasi yang tidak dapat terpisahkan. Sumber daya manusia yang baik dapat menjadi sarana dalam mencapai keberhasilan tujuan dari organisasi. Pengelolaan karyawan yang baik perlu menjadi perhatian dalam suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang di inginkan dan mendukung kelancaran dan pertumbuhan operasional organisasi. Tanpa adanya pengelolaan karyawan dengan baik maka tujuan organisasi tidak akan tercapai dengan baik.

Industri *Coffee Shop* di Indonesia telah mengalami perkembangan yang cukup pesat dan merupakan bagian dari gaya hidup yang modern. Saat ini *Coffee Shop* tidak hanya sebagai tempat untuk menikmati kopi, namun *Coffee Shop* juga sebagai ruang dalam bersosialisasi, bersantai, bekerja, hingga sebagai tempat hiburan yang diiringi suara musik dan fasilitas penunjang seperti *WiFi* sehingga menambah kenyamanan pelanggan. Fenomena ini menciptakan adanya peluang besar dalam meningkatkan lapangan pekerjaan, namun memiliki tantangan bagi pemilik usaha khususnya *Coffee Shop* dalam mengelola sumber daya manusia agar tetap produktif dan memiliki tingkat kesejahteraan yang tinggi.

Berdasarkan data *Food and Agriculture Organization* (FAO) tahun 2024, Indonesia sendiri menduduki posisi negara ke empat (4) dengan penghasil kopi sebesar 807,578 ton. Kondisi tersebut memiliki potensi besar dalam membangun bisnis *Coffee Shop* di berbagai daerah kota, termasuk salah satunya di Kecamatan

Tanjungpinang Timur, Kota Tanjungpinang. Munculnya beragam *Coffee Shop* akibat faktor meningkatnya minat dalam konsumsi kopi selama beberapa tahun terakhir. Peningkatan jumlah bisnis *Coffee Shop* ini memunculkan terjadinya persaingan yang ketat dan kebutuhan yang menawarkan pelayanan yang berbeda dengan *Coffee Shop* yang lain untuk menciptakan keunikan tersendiri yang menjadi pembeda masing-masing *Coffee Shop*.

Dalam hal ini kesejahteraan karyawan mencakup aspek fundamental dalam dunia kerja yang mencakup kesejahteraan fisik, emosional, dan sosial karyawan, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (Akbar & Zona, 2025). Kondisi kesejahteraan yang mempengaruhi banyak aspek kehidupan, termasuk aktivitas kerja dan tanggung jawab pekerjaan yang mencakup perasaan bahagia, sehat, dan kepuasan kerja (Riskian & Mukaram, 2025).

Tabel 1. 1 Hasil *Pra-Survei* Kesejahteraan Karyawan

No	Indikator	Persentase	
		Ya	Tidak
Kesejahteraan Karyawan			
1	Saya sering merasa lelah secara fisik setelah bekerja	73,3%	26,7%
2	Saya merasa beban kerja cukup berat	43,3%	56,7%
3	Saya merasa pekerjaan mengganggu waktu istirahat atau kehidupan pribadi saya	50%	50%
4	Secara keseluruhan, saya merasa kesejahteraan saya selama bekerja masih belum baik	86,7%	13,3%
5	Saya merasa kurang puas dengan kondisi kerja di <i>coffee shop</i> .	70%	30%

Sumber: Data Diolah (2026)

Dari Tabel 1.1 berdasarkan hasil *pra-survei* menemukan kondisi kesejahteraan karyawan yang belum optimal tercapai. Kesejahteraan karyawan memiliki tantangan tersendiri yang dapat di lihat dari bagaimana keadaan fisik dan mental seseorang yang terjadi belum dalam keadaan optimal. Kesejahteraan yang baik apabila tingkat keadaan fisik dan mental seseorang dalam keadaan seimbang

dalam mencapai kepuasan kerjanya yang tercipta di lingkungan pekerjaan tersebut sehingga dapat mencapai tujuan dari organisasi dengan baik.

Fenomena ini muncul pada efikasi diri karyawan terhadap kepercayaan diri sendiri pada kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Efikasi diri yang baik membuat seseorang memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya terhadap kemampuan yang mereka miliki sehingga tercapai tingkat kesejahteraan. Jika karyawan tersebut memiliki efikasi diri yang tinggi akan lebih mampu dalam mengelola pekerjaannya sehingga dapat tercapai tingkat kesejahteraan karyawan yang meliputi keadaan fisik dan mental sehingga menimbulkan rasa ketenangan dan kenyamanan dalam bekerja (Irsyaadan A & Dinda N, 2025).

Tabel 1. 2 Hasil *Pra-Survei* Efikasi Diri

No	Indikator	Persentase %	
		Ya	Tidak
Efikasi Diri			
1	Saya sering merasa ragu apakah saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit	70%	30%
2	Saya mudah menyerah ketika mengalami kesulitan dalam bekerja	30%	70%
3	Saya kurang yakin dapat bekerja dengan baik saat kondisi <i>coffee shop</i> sedang ramai	70%	30%
4	Saya merasa kemampuan saya belum cukup untuk menghadapi berbagai situasi di tempat kerja	70%	30%
5	Saya mampu mengambil keputusan sendiri ketika menghadapi masalah dalam pekerjaan	20%	80%

Sumber: Data Diolah (2026)

Merujuk pada Tabel 1.2 terkait pra-survei efikasi diri, ditemukan belum sepenuhnya karyawan memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi ketika di hadapkan dengan pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya. Kondisi ini membuat karyawan merasa ragu terhadap kemampuan yang mereka miliki. Jika karyawan memiliki efikasi diri yang cenderung rendah maka memunculkan

ketidakmampuan dalam melakukan pekerjaan sehingga berdampak pada tingkat kesejahteraan yang akan dirasakan oleh karyawan.

Fenomena lain ditemukan pada keterlibatan karyawan yang merupakan suatu keterikatan kerja yang mencakup semangat, dedikasi, dan rasa terlibat dalam melakukan suatu pekerjaan menunjukkan terdapat adanya fenomena. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa tingkat keterlibatan karyawan yang rendah dapat berdampak pada menurunnya kesejahteraan karyawan (Saputri & Ariani, 2025). Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan yang rendah cenderung lebih mudah merasa lelah dan tidak memiliki reaksi terhadap pekerjaannya.

Tabel 1. 3 Hasil *Pra-Survei* Keterlibatan Karyawan

No	Indikator	Persentase %	
		Ya	Tidak
Keterlibatan Karyawan			
1	Saya merasa semangat ketika dalam bekerja	56,7%	43,3%
2	Saya hanya bekerja sesuai tugas tanpa ingin memberikan usaha lebih	73,3%	26,7%
3	Saya merasa pekerjaan saya kurang berarti bagi keberhasilan <i>coffee shop</i>	53,3%	46,7%
4	Saya bersedia membantu pekerjaan rekan kerja ketika dibutuhkan.	80%	20%
5	Saya ingin tetap bekerja di <i>coffee shop</i> ini dalam waktu yang lama	56,7%	43,3%

Sumber: Data Diolah (2026)

Tabel 1.3 terkait hasil pra-survei keterlibatan karyawan, ditemukan masih terdapatnya karyawan yang belum dapat benar-benar terlibat dalam pekerjaannya. Faktor ini mencakup belum optimalnya pencapaian keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya.

Dalam penelitian ini terkait hubungan relasi interpersonal atasan dan bawahan sebagai variabel yang menghubungkan secara tidak langsung efikasi diri dan keterlibatan karyawan terhadap kesejahteraan karyawan. Hubungan relasi interpersonal atasan dan bawahan yang baik dan harmonis akan menciptakan

lingkungan kerja yang mendukung dan mengurangi terjadinya konflik, sehingga dapat meningkatkan kenyamanan karyawan terhadap tempat mereka bekerja yang mempengaruhi tingkat kesejahteraan karyawan. Hubungan relasi interpersonal atasan dan bawahan yang positif akan cenderung meningkatkan rasa aman dan adanya dukungan dalam melakukan suatu pekerjaan serta peningkatan rasa bahagia karyawan (Mutiah *et al.*, 2025).

Tabel 1. 4 Hasil *Pra-Survei* Hubungan Relasi Interpersonal Atasan dan Bawahan

No	Indikator	Persentase %	
		Ya	Tidak
Keterlibatan Karyawan			
1	Saya merasa sulit menyampaikan pendapat kepada atasan	56,7%	43,3%
2	Atasan saya jarang memberikan dukungan ketika saya mengalami kesulitan bekerja	16,7%	83,3%
3	Saya merasa komunikasi antara saya dan atasan belum berjalan dengan baik	53,3%	46,7%
4	Saya merasa hubungan saya dengan atasan kurang akrab	83,3%	16,7%
5	Saya merasa kurang nyaman berkomunikasi dengan atasan mengenai pekerjaan	40%	60%

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 1.4 terkait pra-survei hubungan relasi interpersonal atasan dan bawahan menunjukkan ditemukan fenomena masih adanya karyawan yang kesulitan dalam melakukan penyampaian komunikasi dengan baik. Hal tersebut dapat mengganggu keadaan diri karyawan dalam hal membangun hubungan kerja. Penyampaian komunikasi yang belum baik dapat membuat karyawan kurang percaya diri yang dapat menghambat dalam membangun hubungan dan keterlibatan kerja. Akibatnya karyawan cenderung merasa canggung untuk menjalin hubungan kerja karena kemampuan komunikasi yang belum dapat dilakukan secara efektif.

Tabel 1. 5 Data *Coffee Shop* di Kecamatan Tanjungpinang Timur

No	Coffee Shop	Tahun Berdiri
1	Samanko	2019
2	Lain Hati	2020
3	Lilio Coffee	2021
4	Kopi Toast	2022
5	Kopi Time	2022
6	Temulawak	2022
7	Satu Rasi	2022
8	Tentang Kopi	2022
9	Haru Coffee	2022
10	Tb Bar	2022
11	Jantung Hati Coffee	2022
12	Orang Roemah Coffee	2023
13	C11	2023
14	Rahasia	2023
15	Ranoom Coffee	2024
16	Kopi Konnichiwa	2024
17	Mid Valley Coffee	2024
18	Shika	2024
19	Sarang	2025
20	Kopi Kenangan	2025

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan data Tabel 1.1 terlihat jumlah *Coffee Shop* yang ada di wilayah Kecamatan Tanjungpinang Timur. *Coffee Shop* yang ada di wilayah Kecamatan Tanjungpinang Timur berdasarkan hasil observasi dan survei berjumlah 20 secara keseluruhan. Dalam penelitian ini mengambil *Coffee Shop* yang menjadi objek penelitian dengan kriteria tertentu.

Adapun kriteria-kriteria *Coffee Shop* yang di jadikan objek antara lain mencakup hal sebagai berikut:

1. Objek penelitian ini berdasarkan izin usaha yang tertera yaitu *Coffee Shop*, sehingga yang tidak termasuk *Coffee Shop* tidak di libatkan.
2. *Coffee Shop* merupakan suatu usaha yang menyajikan *Coffee* dalam variasi rasa seperti, *espresso*, *americano*, *cappuccino*, dan lainnya sebagai menu utama. Sehingga objek pada penelitian ini berfokus pada *Coffee Shop* yang menyajikan *Coffee* variasi rasa sebagai menu utama.

3. Selain itu, objek penelitian ini berfokus dengan *Coffee Shop* yang menyajikan menu tambahan dalam bentuk makanan ringan atau cemilan seperti *snack*, roti, mie, dan *desert*.
4. Lokasi objek *Coffee Shop* yang strategis dan mudah untuk ditemukan sebagai bentuk strategi dalam berdaya saing dan mendukung kelancaran operasional.
5. Memiliki jumlah karyawan yang relatif banyak, yaitu dengan minimal 10 karyawan secara keseluruhan. Tujuannya untuk dapat mengukur tingkat efikasi diri dan keterlibatan karyawan terhadap kesejahteraan karyawan dengan hubungan relasi interpersonal atasan dan bawahan sebagai variabel *intervening* secara akurat dari jumlah populasi yang kecil.
6. Usia objek *Coffee Shop* telah berdiri minimal 3 tahun sehingga memiliki pengalaman yang lebih dari *Coffee Shop* lainnya dalam hal pengelolaan karyawan.
7. Adanya fenomena yang terjadi menjadi faktor mendukung objek *Coffee Shop* ini di gunakan dalam penelitian ini. Fenomena tersebut meliputi, dalam efikasi diri ditemukan tingkat kepercayaan diri karyawan terhadap dirinya sendiri belum optimal, mereka cenderung merasa ragu terhadap kemampuan yang dimiliki ketika di hadapkan dengan tantangan dalam pekerjaannya. Selain itu, pada keterlibatan masih ditemukan karyawan cenderung belum benar-benar terlibat dalam pekerjaannya. Terakhir, hubungan relasi interpersonal atasan dan bawahan dapat menjadi penghubung terjadinya fenomena tersebut. Pada hubungan relasi

interpersonal atasan dan bawahan ditemukan fenomena cara penyampaian komunikasi karyawan yang belum sepenuhnya dilakukan dengan baik. Cara komunikasi yang belum optimal dapat menghambat proses dalam membangun hubungan relasi interpersonal atasan dan bawahan di tempat kerja. Penyampaian komunikasi yang belum baik sering menyebabkan munculnya konflik kecil dalam pekerjaan.

Tabel 1. 6 Data *Coffee Shop* Sesuai Kriteria

No	Nama <i>Coffee Shop</i>	Tahun Berdiri
1	Samanko	2019
2	Lain Hati	2020
3	Satu Rasi	2022

Sumber: Data Diolah (2026)

Terlihat dari Tabel 1.2 merupakan jumlah *Coffee Shop* di Kecamatan Tanjungpinang Timur yang memenuhi kriteria yang telah di paparkan. Dari hasil data keseluruhan *Coffee Shop* yang ada di Kecamatan Tanjungpinang Timur, terdapat 3 *Coffee Shop* yang sesuai dengan kriteria yang telah di paparkan.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Dinarwati & Eflina Purba, 2023) menunjukkan bahwa tingkat kesejahteraan karyawan memiliki hubungan yang erat dengan efikasi diri yang meliputi kondisi fisik, mental, dan emosional yang baik sehingga membantu individu bekerja secara optimal dan menghindari terjadinya tingkat stres serta kelelahan kerja. Organisasi yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang sehat, hubungan sosial yang harmonis, serta keseimbangan kehidupan dan kerja yang baik membuat karyawan yang lebih nyaman dalam bekerja.

Selain itu dari penelitian yang dilakukan oleh (Haq & Fauzan, 2025) menunjukkan dengan adanya variabel lain yaitu keterlibatan karyawan. Penelitian

ini menemukan bahwa keterlibatan karyawan yang tinggi akan meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.

Dari penelitian tersebut *reseacrh gap* penelitian ini terlihat dari hasil yang tidak konsisten dalam temuan pada penelitian terdahulu mengenai keterkaitan antara efikasi diri dan keterlibatan karyawan terhadap kesejahteraan karyawan melalui hubungan interpersonal atasan dan bawahan. Selain itu, penelitian terdahulu lebih mengambil objek perusahaan sehingga masih minimnya penelitian dengan mengambil objek *Coffee Shop* khususnya di Kecamatan Tanjungpinang Timur dengan menetapkan kriteria tertentu yang telah di paparkan.

Selain itu *urgensi* penelitian ini di lihat dari fenomena yang ada, seperti masih adanya karyawan yang belum optimal dalam hal kepercayaan diri ketika dihadapkan dengan pekerjaan dan masih belum optimalnya rasa keterlibatan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dirasakan pada karyawan *Coffee Shop*. Selain itu hubungan relasi interpersonal atasan dan bawahan di asumsikan menjadi penghubung terjadinya fenomena tersebut. Hubungan relasi interpersonal atasan dan bawahan belum optimal tercipta akibat cara penyampaian komunikasi karyawan yang belum dapat dilakukan dengan optimal yang dapat menghambat terciptanya hubungan kerja. Kondisi ini dapat menyebabkan penurunan tingkat kesejahteraan karyawan *Coffee Shop* di Kecamatan Tanjungpinang Timur. Penelitian ini penting dilakukan sebagai pedoman pemilik *Coffee Shop* khususnya di Kecamatan Tanjungpinang Timur sesuai kriteria yang telah dipaparkan dalam menyusun strategi untuk pengelolaan karyawan yang lebih baik dalam menjaga

citra positif *Coffee Shop* sehingga meminimalisir munculnya kerugian yang dapat di timbulkan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut menciptakan suatu kebaharuan dari penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Menggabungkan variabel independen efikasi diri dan keterlibatan karyawan terhadap variabel dependen kesejahteraan karyawan melalui variabel *intervening* yaitu hubungan relasi interpersonal atasan dan bawahan dengan mengambil objek *Coffee Shop* khususnya di Kecamatan Tanjungpinang Timur yang masih minim dan adanya penetapan kriteria objek *Coffee Shop* sesuai dengan yang telah di paparkan. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti terkait kedua variabel independen tersebut terhadap variabel dependen melalui variabel *intervening* dengan judul **“Pengaruh Efikasi Diri Dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kesejahteraan Karyawan Dengan Hubungan Relasi Interpersonal Atasan dan Bawahan Sebagai Variabel *Intervening* Pada *Coffee Shop* Di Kecamatan Tanjungpinang Timur”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka identifikasi masalah yang dijadikan bahan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Kesejahteraan karyawan *Coffee Shop* di Kecamatan Tanjungpinang Timur masih belum tercapai akibat efikasi diri dan keterlibatan karyawan yang belum optimal melalui hubungan relasi interpersonal atasan dan bawahan.
2. Efikasi diri karyawan *Coffee Shop* di Kecamatan Tanjungpinang Timur terhadap kemampuan dalam melakukan pekerjaannya belum sepenuhnya

optimal. Karyawan cenderung memiliki rasa ragu terhadap kemampuan yang dimiliki.

3. Keterlibatan karyawan dalam melakukan pekerjaan dirasakan belum optimal pada saat melakukan pekerjaannya.
4. Hubungan relasi interpersonal atasan dan bawahan masih kurang harmonis karena terdapatnya karyawan yang kesulitan dalam berkomunikasi dengan baik, sehingga dapat menghambat hubungan kerja dan memunculkan konflik kecil seperti miskomunikasi.
5. Perlu adanya penelitian mendalam dalam meneliti apakah hubungan relasi interpersonal atasan dan bawahan bisa berfungsi sebagai perantara dalam keterkaitan antara efikasi diri dan keterlibatan karyawan terhadap kesejahteraan karyawan *Coffee Shop* di Kecamatan Tanjungpinang Timur.

1.3 Pembatasan Masalah

1. Penelitian ini hanya membahas pengaruh dari dua variabel independen, yaitu efikasi diri dan keterlibatan karyawan terhadap variabel dependen yakni kesejahteraan karyawan melalui hubungan relasi interpersonal atasan dan bawahan sebagai variabel *intervening*.
2. Subjek penelitian difokuskan pada karyawan *Coffee Shop* yang berlokasi di wilayah Kecamatan Tanjungpinang Timur yang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan, sehingga hasil penelitian hanya berlaku dalam konteks tersebut.
3. Penelitian ini dilaksanakan dalam periode tahun 2025, dengan analisis kuantitatif, tanpa generalisasi ke seluruh *Coffee Shop* di Indonesia.

4. Penelitian ini hanya berfokus pada kesejahteraan karyawan secara non finansial, sehingga aspek kesejahteraan finansial tidak menjadi perhatian utama dalam penelitian ini.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan konteks penelitian, pertanyaan yang diajukan adalah:

1. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan *Coffee Shop* di Kecamatan Tanjungpinang Timur?
2. Apakah keterlibatan karyawan berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan *Coffee Shop* di Kecamatan Tanjungpinang Timur?
3. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap hubungan relasi interpersonal atasan dan bawahan *Coffee Shop* di Kecamatan Tanjungpinang Timur?
4. Apakah keterlibatan karyawan berpengaruh terhadap hubungan relasi interpersonal atasan dan bawahan *Coffee Shop* di Kecamatan Tanjungpinang Timur?
5. Apakah hubungan relasi interpersonal atasan dan bawahan berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan *Coffee Shop* di Kecamatan Tanjungpinang Timur?
6. Apakah hubungan relasi interpersonal atasan dan bawahan memediasi pengaruh efikasi diri terhadap kesejahteraan karyawan *Coffee Shop* di Kecamatan Tanjungpinang Timur?
7. Apakah hubungan relasi interpersonal atasan dan bawahan memediasi pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kesejahteraan karyawan *Coffee Shop* di Kecamatan Tanjungpinang Timur?

1.5 Tujuan Penelitian

- 1 Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap kesejahteraan karyawan *Coffee Shop* di Kecamatan Tanjungpinang Timur
- 2 Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kesejahteraan karyawan *Coffee Shop* di Kecamatan Tanjungpinang Timur
- 3 Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap hubungan relasi interpersonal atasan dan bawahan *Coffee Shop* di Kecamatan Tanjungpinang Timur
- 4 Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan karyawan terhadap hubungan relasi interpersonal atasan dan bawahan *Coffee Shop* di Kecamatan Tanjungpinang Timur
- 5 Untuk mengetahui pengaruh hubungan relasi interpersonal atasan dan bawahan terhadap kesejahteraan karyawan *Coffee Shop* di Kecamatan Tanjungpinang Timur
- 6 Untuk mengetahui hubungan relasi interpersonal atasan dan bawahan memediasi pengaruh efikasi diri terhadap kesejahteraan karyawan *Coffee Shop* di Kecamatan Tanjungpinang Timur
- 7 Untuk mengetahui hubungan relasi interpersonal atasan dan bawahan memediasi pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kesejahteraan karyawan *Coffee Shop* di Kecamatan Tanjungpinang Timur

1.6 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu untuk memberikan kontribusinya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengaruh efikasi diri dan keterlibatan karyawan terhadap kesejahteraan karyawan dengan hubungan relasi interpersonal atasan dan bawahan sebagai variabel *intervening*. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat berfungsi sebagai sumber referensi tambahan bagi peneliti selanjutnya yang mengambil objek yang sama terkait *Coffee Shop*, sehingga dapat menjadi bahan literatur dan data tambahan terkait pengelolaan sumber daya manusia di sektor tersebut.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Pemilik *Coffee Shop*

Memberikan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan yang dimediasi oleh hubungan relasi interpersonal atasan dan bawahan melalui efikasi diri dan keterlibatan karyawan.

2. Bagi Karyawan

Memberikan wawasan baru terkait pentingnya efikasi diri dan keterlibatan karyawan dalam mencapai tingkat kesejahteraan karyawan di dalam pekerjaan dengan hubungan relasi interpersonal atasan dan bawahan sebagai variabel *intervening*.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Memberikan sumber data dan literatur yang empiris untuk kajian ilmiah dan pengembangan penelitian selanjutnya.

1.7 Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan dalam penelitian ini disusun secara berurutan agar pembahasan lebih teratur dan mudah untuk di pahami. Sistematika penulisan per bab ini pada umumnya terdiri dari bagian-bagian yang tersusun rapi dan sesuai dengan fungsi serta tujuan dari masing-masing bab dalam skripsi.

BAB I PENDAHULUAN

Bagian ini mencakup latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian sebagai bentuk memperkenalkan topik dan alasan penting untuk di teliti.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bagian ini memuat teori yang relevan dengan penelitian yang dilakukan, hasil penelitian terdahulunya, kerangka pemikiran, dan hipotesis (jawaban sementara).

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bagian ini menjelaskan tentang metode yang digunakan dalam penelitian termasuk, desain penelitian, operasional variabel penelitian, teknik penentuan populasi dan sampel, metode pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menyajikan hasil penelitian secara sistematis dan mendalam. Kemudian menginterpretasikan hasil tersebut dalam konteks teori dan penelitian yang dilakukan sebelumnya.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bagian ini memuat kesimpulan dan saran untuk penelitian selanjutnya atau pihak terkait yang berhubungan dengan penelitian tersebut.

