



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk mengubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri properti merupakan bidang yang sedang mengalami banyak perkembangan. Sejalan dengan perkembangannya, investasi pada sektor properti memang menjadi pilihan yang tepat bagi para investor untuk menjaga investasinya tetap menguntungkan. Prospek bisnis properti Indonesia punya masa depan yang cerah lewat masuknya berbagai kerja sama antara investor global dengan pengembang lokal. Karena itu, pertumbuhan properti di Indonesia terlihat cukup signifikan (Kurniawan, 2019).

China Fortune Land Development International (CFLD International), perusahaan pengembangan properti dan kawasan industri berskala global asal China ini disebut-sebut memiliki komitmen investasi mencapai angka Rp19,5 triliun hingga 2020. Melalui pertemuan antara pemodal global dengan pengembang lokal tersebut, *Real Estate* Indonesia (REI) menargetkan peluang kerja sama menggarap lebih banyak segmen bisa semakin terbuka lebar. Termasuk hunian terjangkau atau *affordable housing*, yang saat ini permintaannya sangat besar di Indonesia (Ekonomi Bisnis, 2019).

Selain adanya kehadiran pemodal global, hal lain yang turut mendukung perkembangan industri properti adalah adanya sejumlah bank yang

memberlakukan Kredit Pemilikan Rumah (KPR) yang relatif terjangkau. Mayoritas KPR tidak hanya untuk kalangan menengah atas, melainkan juga kisaran harga Rp. 500 juta kebawah cenderung lebih laku di pasar (Kurniawan, 2019).

Berikut adalah lima bank KPR dengan suku bunga rendah per Januari 2020 (Website Rumah.com, 2019):

1. Bank BTN

KPR dari Bank BTN bisa digunakan untuk pembelian rumah dari *developer* ataupun *non developer*. Termasuk untuk cicilan rumah baru dan *second*, serta pembelian rumah siap huni (*ready stock*) atau belum jadi (*indent*), hingga *take over* kredit dari bank lain. KPR untuk penghasilan tetap (*fixed income*), suku bunga KPR 8,99% *fixed* selama 2 tahun dengan plafon Rp250 Juta-Rp1,5 Miliar dan apabila plafon kurang dari Rp250 juta berlaku 9,49% *fixed* 2 tahun. Setelah masa *fixed* berakhir akan berlaku suku bunga *floating*

2. Bank Mandiri

Selanjutnya dari Bank Mandiri, suku bunga untuk KPR baru mulai dari 7.58% *fixed* tiga tahun. Untuk KPR *existing* akan berlaku *floating* sebesar 13.25% setiap tahunnya. Uang muka yang ringan dengan jangka waktu hingga 20 tahun.

3. Bank Artha Graha

Bank Artha Graha memberikan kemudahan untuk memiliki apartemen dan rumah idaman melalui tiga produk KPR-nya. Ada KPR Reguler yang bernama BAGI KPR Graha dan dua KPR Subsidi, yaitu KPR BP2BT (berbasis tabungan) dan KPR Sejahtera FLPP. Untuk KPR Reguler, suku bunga yang ditawarkan untuk *fixed* 3 tahun adalah 8,75%, selanjutnya akan berlaku *floating*. Jangka waktu atau tenor minimal 10 tahun dengan plafon yang diberikan maksimal hingga Rp5 Miliar.

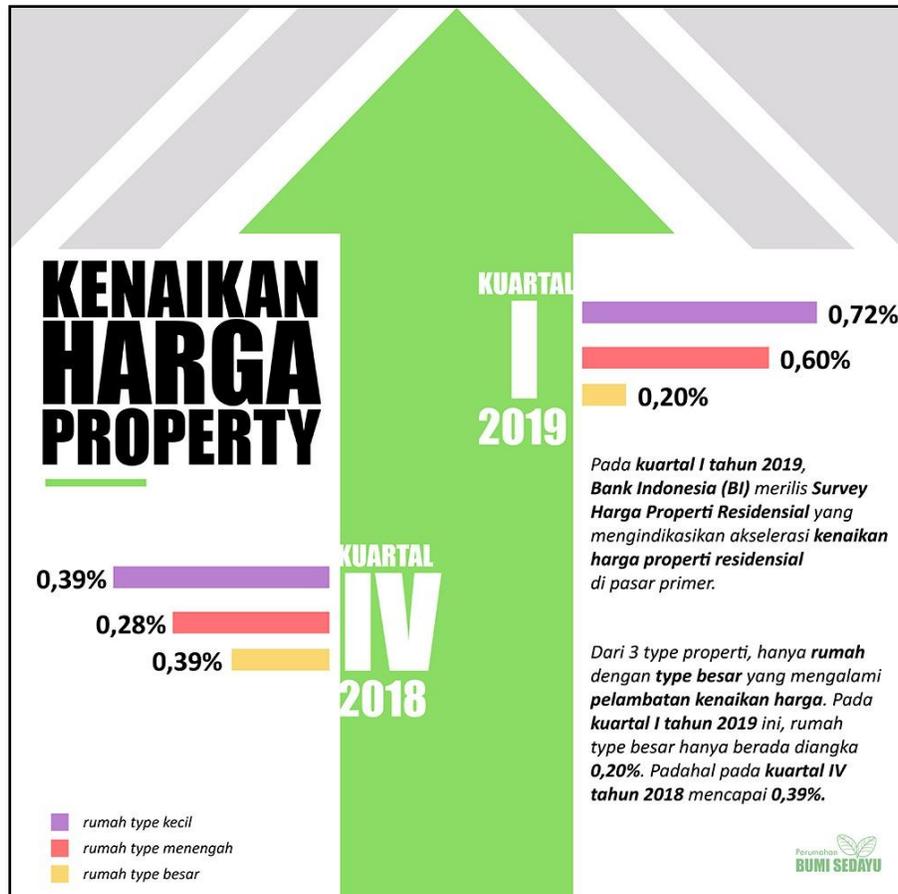
4. Bank Central Asia (BCA)

KPR dari Bank BCA menawarkan fasilitas peminjaman untuk pembelian rumah atau ruko, baik untuk kondisi baru maupun bekas (*second*). Terdapat dua penawaran jenis suku bunga, yaitu *Fix Rate* dan *Fix & Cap*. Penawaran suku bunga *Fix Rate* untuk tahun pertama dan kedua adalah 8,75% dan tahun ketiga 8,00%, serta tahun kelima menjadi 8,50%. Sedangkan penawaran *Fix & Cap*, *fixed* tiga tahun dengan suku bunga 8,00% dan 2 tahun berikutnya dikenakan *cap* 9,00%. Setelah masa *fix rate* dan *fix & cap* berakhir akan diberlakukan *floating* (bunga mengambang) 11,50% setiap tahunnya.

5. Bank BNI Syariah

Terdapat dua jenis KPR, yaitu *fixed income* dan *non-fixed income*. Untuk KPR *fixed income* maksimal jangka waktu pinjaman 20 tahun dan *non-fixed income* maksimal jangka waktu 15 tahun. Bagi yang mengambil KPR tenor 15 tahun mendapatkan suku bunga 9,08% dan Tenor 20 tahun dengan suku bunga

10,13%. Bunga kredit ini bersifat tetap selama jangka waktu pengkreditan.



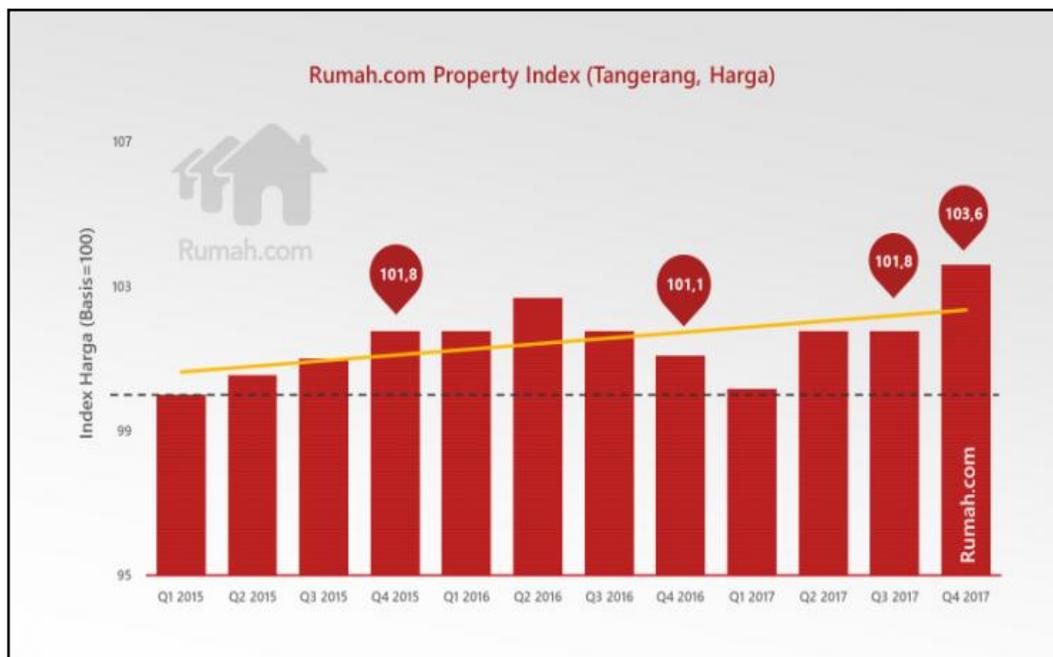
Sumber: Bumi Sedayu, 2019

Gambar 1.1 Kenaikan Harga Properti 2019

Kenaikan harga *property residential* (rumah tinggal) pada kuartal pertama 2019 ini memiliki *trend* positif seiring dengan semakin tingginya angka penjualan properti di kuartal pertama 2019. Menurut data Bank Indonesia, Index Harga Properti Residential (IHPR) di kuartal satu 2019 tercatat naik 0,49% dari kuartal keempat 2019 *quarter on quarter* (qoq), sedangkan jika dibandingkan

dengan kuartal satu 2018 tercatat naik 2,98% *year over year* (yoy) (Bumisedayu, 2019).

Pada kuartal pertama 2019 penjualan *property residential* juga meningkat sebesar 23,77% dibanding kuartal keempat 2018 (qoq), yang disumbang oleh rumah tipe kecil (tipe 21 – 60). Pilihan metode pembelian rumah oleh konsumen mayoritas memakai KPR dengan prosentase 74,16% di kuartal satu 2019 ini.



Sumber: Website Rumah.com, 2018

Gambar 1.2 Grafik Index Properti di Tangerang

Tidak hanya secara umum di Indonesia, kota-kota berkembang seperti Tangerang juga mengalami tren positif dalam sektor properti. Website Rumah.com (2018) mencatat tren harga properti di Tangerang berada di titik 103,6 pada kuartal keempat 2017, mengalami kenaikan 1,7% dari kuartal ketiga

2017 (quarter-on-quarter). Sementara itu, jika dibandingkan dengan kuartal yang sama tahun lalu, kenaikannya mencapai 1,5%.

Tren properti yang meningkat bisa menjadi peluang yang sangat baik bila didukung oleh kemampuan perusahaan dalam mengelola Sumber Daya Manusia (SDM)-nya untuk memasarkan dan menjual properti. SDM merupakan kunci dalam menciptakan efisiensi pengelolaan organisasi itu sendiri. Penempatan yang efisien dimungkinkan jika perusahaan memiliki SDM yang kompeten. Hal ini tentu saja menjadi motivasi tersendiri bagi para karyawan untuk senantiasa meningkatkan kemampuan dalam pengambilan keputusan-keputusan strategis.

Membangun dan mengembangkan bisnis properti dengan baik tentu saja berhubungan erat dengan setiap karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut. Karena hal inilah, dibutuhkan SDM yang kompeten di bidangnya dan bertanggung jawab agar perusahaan dapat mewujudkan visi dan misinya. Peran SDM sangat mempengaruhi setiap aspek dalam efisiensi dan efektifitas dalam bisnis properti.

PT Paramount Enterprise International (PT. PEI) merupakan perusahaan pengembang properti di kawasan Balikpapan, Semarang, Bali dan Tangerang khususnya Gading Serpong, Kabupaten Tangerang. PT. PEI berhasil meraih empat penghargaan sekaligus yaitu *Property & Bank Awards* (22 November 2018), *Marketeers Editors Choice Awards* (6 Desember 2018), *Housing Estate Awards*, dan *Green Property Awards* (12 Desember 2018).

Dengan memperoleh banyak prestasi, PT. PEI sendiri tetap berusaha untuk menjadi lebih ekspansif dan bersaing dengan sehat dengan para *direct competitor*-nya. Baik PT. PEI dan para *direct competitor*-nya menawarkan properti dengan ciri khas masing-masing namun tetap bekerja sama dalam mengolah dan menyediakan hunian idaman yang nyaman dan berlokasi strategis.

PT. PEI adalah satu perusahaan properti swasta terkemuka di Indonesia dan hingga saat ini terus berkembang. Selain Properti, PT. PEI bergerak di bisnis hotel dan *resort*, kesehatan, kecantikan dan ritel. PT. PEI juga mulai memasuki sektor jasa pelayanan perjalanan dan kurir, makanan, agribisnis, multimedia dan energi alternatif dan masih terbuka terhadap investasi (Website Cariloker, 2019).

Untuk menjaga pertumbuhan dan perkembangan perusahaan, PT. PEI harus terus mempertahankan dan meningkatkan produktivitas kinerja karyawannya. Namun, berdasarkan hasil *in depth interview* yang dilakukan dengan *Human Capital Manager* PT. PEI, penulis menemukan bahwa PT. PEI belum maksimal dalam mengelola kinerja karyawan secara keseluruhan. Salah satunya seperti adanya penurunan di aspek kehadiran.

Tabel 1.1 Rekapitulasi Jumlah Rata-rata Absensi Karyawan pada PT. Paramount Enterprise International Periode 2017-2018

Kriteria Absensi	Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019
Sakit	18	29	33
Izin	34	51	56
Cuti	32	44	45
Alpha	12	18	20
Total hari absen	96	142	154

Sumber: Data Perusahaan (2019)

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan pada PT. PEI di tahun 2017 sampai dengan tahun 2019 terus meningkat. Tabel diatas mencerminkan jumlah rata-rata absen (ketidakhadiran) dari 1246 karyawan pada PT. PEI. Pada tahun 2017 jumlah total hari ketidakhadiran berjumlah 96 hari, sedangkan pada tahun 2018 meningkat menjadi 142 hari. Pada tahun 2019 meningkat lagi menjadi 154 hari.

Terlihat dari indikasi komplain dari para konsumen baik mengenai persetujuan jual-beli produk, komplain mengenai kualitas produk dan hal-hal lain yang terjadi yang diakibatkan oleh adanya penurunan kinerja karyawan pada divisi-divisi terkait seperti *marketing*, *human capital*, *operation* dan *finance* pada tahun 2018.

Ada delapan tuntutan penghuni klaster dan pemilik ruko di kawasan elite tersebut. Pengembang perumahan diminta mengembalikan jumlah sekuriti seperti sebelum dikurangi 25%, mempertanggungjawabkan iuran yang dipungut dari penghuni, menghargai hak-hak konsumen, memberikan pelayanan yang

profesional, melibatkan warga klaster dalam mengambil keputusan terkait lingkungan, merawat fasilitas klaster, membentuk RT/RW di tiap klaster, dan mengaudit fasilitas umum dan fasilitas sosial (Mulyadi, 2019).

Hasil dari *in depth interview* juga turut mengindikasikan bahwa kinerja pada PT. PEI belum sesuai dengan yang diharapkan dengan adanya penurunan kinerja karyawan. Perusahaan tentunya berharap dapat terus mempertahankan serta meningkatkan kinerja karyawannya. Perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan, agar perusahaan dapat terus berkembang. Karena dengan baiknya kinerja karyawan, maka karyawan dapat dinilai sudah optimal dalam melakukan pekerjaannya.

Ada banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik adalah salah satu faktor penunjang produktivitas karyawan di PT. PEI yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan tentunya akan mendorong adanya perkembangan perusahaan ke arah yang lebih baik. Kondisi lingkungan kerja dideskripsikan sebagai tugas pekerjaan, dan komunikasi (komunikasi terhadap organisasi / perusahaan) (Valaei & Jiroudi, 2016).

Menurut Husni (2018), lingkungan kerja yang baik dan memadai akan membantu dan memudahkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini secara langsung juga akan membuat pegawai mendapatkan kepuasan kerja yang baik. Lingkungan kerja tidak hanya dapat berpengaruh terhadap kepuasan

kerja, tetapi juga dapat berdampak pada loyalitas kerja.

Berdasarkan *in depth interview* yang penulis lakukan sebelumnya di PT. PEI, membuat sebuah lingkungan kerja menjadi lebih nyaman tentunya menjadi hal yang harus ditinjau kembali. Perusahaan harus mengingat bahwa lingkungan kerja yang baik akan berdampak positif pada kinerja karyawan. Tentunya para karyawan juga berharap agar tempat kerjanya dapat mendukungnya untuk mewujudkan tujuan utama perusahaan sejalan dengan visi dan misi yang dimiliki.

Selain memperhatikan lingkungan kerja yang baik, rekan kerja memainkan peran keseluruhan dalam lingkungan sosial dan tugas sebagian besar organisasi. Rekan kerja adalah seorang individu dengan siapa mereka bekerja dan berinteraksi secara teratur, dan biasanya memiliki peran yang sama atau bekerja di tingkat hierarki yang sama dalam organisasi yang dikemukakan oleh (Gordon, 1992) dan dikutip kembali oleh (McMullan, et al., 2018).

Berdasarkan informasi yang di dapatkan dari Vital Smarts (2013), terdapat beberapa survei yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu terdapat 95% karyawan mengalami perilaku rekan kerja yang buruk seperti rekan kerja yang bersifat pasif terhadap pekerjaan individu maupun pekerjaan organisasi dan ketika melakukan sebuah kesalahan karyawan cenderung untuk melemparkan kesalahan kepada orang lain. Selanjutnya, terdapat 94% karyawan gagal untuk mempertanggung jawabkan tugas yang menjadi kewajiban bersama dengan rekan kerjanya (Vital Smarts, 2013).



Sumber: Vital Smarts, 2013

Gambar 1.3 Survey Lingkungan Kerja di perusahaan

Berdasarkan survei pada Gambar 1.4, satu dari tiga karyawan di tempat kerja menderita akibat perilaku buruk yang dilakukan oleh rekan kerja mereka dan cenderung berlangsung selama jangka waktu lebih dari lima tahun. Setelah itu, terdapat tiga dari empat laporan dari karyawan bahwa rekan kerja yang mampu untuk bertanggung jawab atas pekerjaan yang mereka lakukan

menciptakan masalah yang berat bagi karyawan tersebut, pelanggan dan organisasi. Kemudian, terdapat sembilan dari sepuluh orang karyawan mengabaikan kemungkinan penghalang kemampuan seperti rekan kerja yang memiliki 2 pengetahuan yang kurang untuk menyelesaikan pekerjaannya yang ingin melakukan perubahan namun tidak mengetahui caranya (Vital Smarts, 2013). Terdapat satu dari tiga karyawan mengatakan perilaku rekan kerja yang buruk berlangsung dan bertahan selama lebih dari lima tahun dan tiga dari empat karyawan mengatakan karyawan yang tidak kompeten menciptakan masalah yang berat bagi karyawan itu sendiri dan organisasi. (Vital Smarts, 2013).

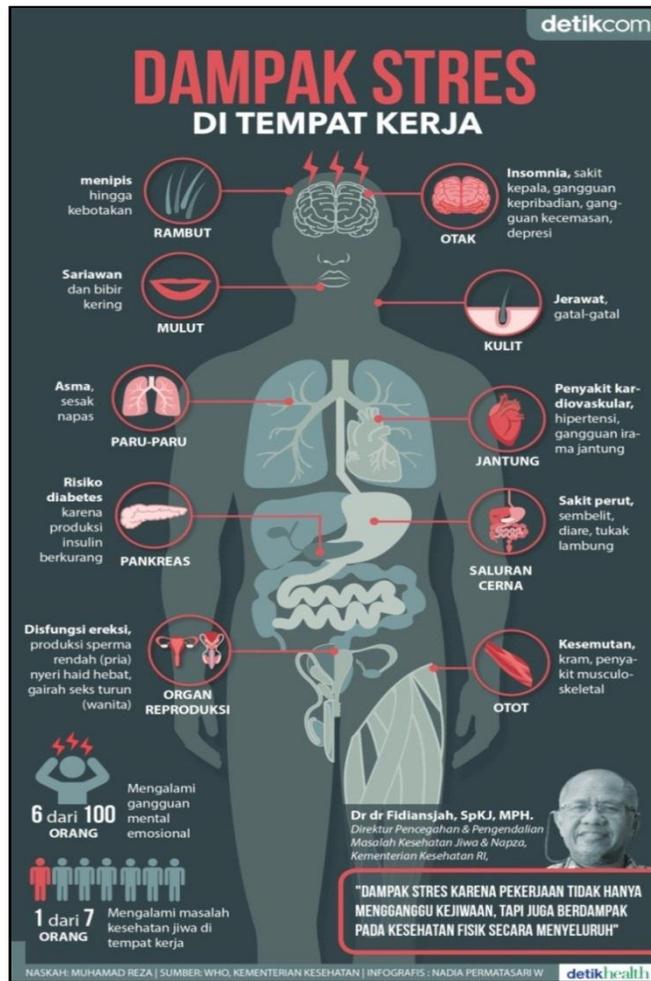
Berdasarkan *in depth interview* di PT. PEI, antar karyawan PT. PEI memiliki hubungan yang cukup baik agar dapat mewujudkan kerjasama yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Interaksinya juga berlangsung bahkan diluar jam kerja. Rekan kerja tidak lagi hanya menjadi rekan di kantor namun juga menjadi sahabat. Tentunya jika terjadi permasalahan antar rekan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan. Membangun komunikasi yang baik adalah salah satu kunci untuk bekerja sama dalam tim.

Cara yang harus ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan tidak hanya dengan memperhatikan kondisi lingkungan kerja dan hubungan antar rekan kerjanya tetapi juga dengan melihat beban kerja yang ada di perusahaan tersebut. Beban kerja mengacu pada semua aktivitas yang melibatkan waktu yang dihabiskan karyawan dalam melakukan tugas profesional, tanggung jawab

dan minat di tempat kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung (Johari, 2018).

Beban kerja yang ada diharapkan tidak dalam jumlah yang berlebihan yang berpotensi menyebabkan menurunnya potensi kinerja karyawan. Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*) (Rolos, et al., 2018).

Dalam Hari Kesehatan Jiwa Sedunia 2017, tema yang diangkat adalah kesehatan jiwa pekerja di tempat kerja. Hal ini berdasarkan riset Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) yang menyebut lebih dari 300 juta orang di dunia mengidap depresi dan 260 juta orang mengalami gangguan cemas akibat stres karena pekerjaan. (Detik Health, 2017).



Sumber: Detik Health, 2017

Gambar 1.4 Infografis Dampak Stres Bagi Kesehatan Tubuh

Pada Gambar 1.5 dijelaskan dari 100 orang terdapat enam orang yang mengalami gangguan mental emosional di tempat kerja. Hal ini tentu menunjukkan adanya pengaruh buruk yang disebabkan oleh beban pekerjaan terhadap kesehatan kejiwaan karyawan. Kemudian juga dipaparkan bahwa satu dari tujuh orang mengalami masalah kesehatan jiwa di tempat kerja. Jika

dihitung-hitung secara kasar di dalam satu perusahaan dengan karyawan berjumlah 500 orang saja, berpotensi memiliki 71 orang yang mengalami masalah kesehatan jiwa di tempat kerja. Tentu hal ini berpotensi untuk mempengaruhi penurunan kinerja yang relatif signifikan bagi suatu perusahaan. (Detik Health, 2017)

Sebagai perusahaan yang kompetitif, PT. PEI tentunya harus menaruh perhatian pada beban kerja karyawannya. Harapannya adalah agar karyawan juga merasa dirinya diperhatikan oleh perusahaan. Disamping beban pekerjaan, keberhasilan dan kegagalan suatu perusahaan atau organisasi juga ditentukan oleh kepemimpinan, bentuk kepemimpinan yang efektif akan berdampak pada kemajuan perusahaan atau organisasi dalam menghadapi tantangan dan perubahan yang terjadi.

Supervisi dijelaskan sebagai "poros" di mana integritas dan keunggulan praktik kerja sosial dapat dipertahankan. Namun, ada sedikit penelitian yang meneliti dampaknya pada bagaimana pekerja sosial bekerja langsung dengan anak-anak dan keluarga mereka. Di mana ada studi efektivitas, mereka cenderung mengeksplorasi dampak dari pengawasan terhadap hasil-hasil yang terkait dengan organisasi dan staf seperti tingkat retensi atau kesejahteraan pekerja (Bostock, 2019).

Relasi antara atasan dan bawahan merupakan suatu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Komunikasi interpersonal dalam interaksi kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan dalam

sebuah perusahaan (Peltokorpi, 2006) Kualitas hubungan yang baik dalam suatu organisasi erat kaitannya dengan menciptakan landasan untuk meningkatkan kemampuan karyawan sehingga menghasilkan suatu perubahan positif dan meningkatkan kinerja.

PT. PEI tentunya berharap para pimpinan dan jajaran direksi memiliki sikap kepemimpinan yang baik untuk membawa perusahaan kepada kesuksesan. Para pimpinan diharapkan dapat menjadi *role model* yang baik dan menjadi pribadi yang mengayomi agar karyawan juga memiliki timbal balik secara positif.

Setelah lingkungan kerja, rekan kerja, beban kerja dan atasan, hal yang perlu mendapat perhatian utama yang sesungguhnya adalah kinerja karyawan itu sendiri. Menurut Johari (2018), kinerja karyawan adalah salah satu konstruksi penting yang terus menerus mendapat perhatian serius di bidang psikologi organisasi maupun bidang manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan uraian di atas maka untuk mendalami pengaruh dari setiap variabel, peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh *Supervision, Operating Condition, Co-workers* dan *Nature of Work* Terhadap *Job Satisfaction*; Telaah Pada karyawan Di PT. Paramount Enterprise International”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjabaran rumusan masalah penelitian yang telah dijabarkan diatas. Pertanyaan penelitian ini akan menjadi acuan perumusan hipotesis penelitian (Zikmund, et al., 2013). Dengan demikian jumlah pertanyaan penelitian adalah sama dengan jumlah hipotesis. Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah *supervision* berpengaruh positif terhadap *job performance* karyawan di PT. Paramount Enterprise International?
2. Apakah *operating condition* berpengaruh positif terhadap *job performance* karyawan di PT. Paramount Enterprise International?
3. Apakah *co-workers* berpengaruh positif terhadap *job performance* karyawan di PT. Paramount Enterprise International?
4. Apakah *nature of work* berpengaruh positif terhadap *job performance* karyawan di PT. Paramount Enterprise International?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui bahwa terdapat pengaruh positif antara *supervision* terhadap *job performance* pada karyawan PT Paramount Enterprise international.
2. Untuk mengetahui bahwa terdapat pengaruh positif antara *operating*

conditions terhadap *job performance* pada karyawan PT Paramount Enterprise international.

3. Untuk mengetahui bahwa terdapat pengaruh positif antara *coworkers* terhadap *job performance* pada karyawan PT Paramount Enterprise international.
4. Untuk mengetahui bahwa terdapat pengaruh positif antara *nature of the work* terhadap *job performance* pada karyawan PT Paramount Enterprise international.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan informasi baru kepada pembaca mengenai *supervision, operating conditions, co-workers,* dan *nature of work* terhadap *job performance* telaah pada karyawan PT. Paramount Enterprise International.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberikan informasi bagi perusahaan-perusahaan industri bidang bisnis properti apakah *supervision, operating conditions, co-workers,* dan *nature of work* berdampak pada *performance* kepada para karyawan PT Paramount enterprise International. Penelitian ini bermanfaat supaya perusahaan yang bergerak di bidang industri properti lebih

meningkatkan *job satisfaction* karyawan dalam perusahaan sehingga karyawan komitmen dalam menjaga *job performance* di tempat kerja.

1.5 Limitasi Penelitian

1. Penulis akan melakukan penelitian terhadap karyawan PT. Paramount Enterprise International.
2. Responden penelitian ini adalah karyawan yang sudah bekerja selama lebih dari 1 tahun.
3. Responden penelitian ini berasal dari karyawan dengan posisi jabatan *senior staff* dan *junior staff*.
4. Responden dalam penelitian ini berasal dari divisi *human resources*, *finance*, *marketing*, dan *operation*.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini dibagi menjadi 5 bab dan diharapkan dapat menjadi pedoman bagi penulis untuk menyelesaikan penelitian ini.

BAB I : Pendahuluan

Bab ini berisi tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : Landasan Teori

Bab ini berisi teori yang berhubungan dengan skripsi, seperti teori-teori yang diperoleh dari berbagai sumber penelitian sebelumnya dan landasan teori yang dijadikan sebagai landasan penulis dalam menganalisis penelitian.

BAB III : Metodologi Penelitian

Bab ini berisi tentang penjelasan mengenai kerangka berpikir sebagai metodologi penelitian. Metode penelitian dan pengumpulan data yang digunakan, metode pemilihan sampel, serta metodologi penelitian yang digunakan untuk menjawab tujuan penelitian.

BAB IV : Analisis dan Pembahasan

Bab ini berisi tentang hasil yang diperoleh dari metodologi penelitian dari topik yang dibahas pada Bab III untuk kemudian dianalisis hingga mendapat hasil pengujian dan implementasinya.

BAB V : Kesimpulan dan Saran

Bab ini berisi tentang kesimpulan yang diperoleh melalui hasil penelitian dan beberapa saran yang dianggap perlu dan bermanfaat bagi beberapa pihak yang berkepentingan.