

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Perusahaan

PT XYZ ialah suatu entitas bisnis yang fokus dalam sektor Industri barang teknik karet, industri es, dan industri makanan dan minuman. Dengan dukungan teknologi terkini serta kehadiran tenaga ahli yang memiliki pengalaman luas di bidangnya, PT XYZ bertekad untuk konsisten memberikan hasil terbaik kepada konsumen dan masyarakat. Mengingat adanya variasi teknologi yang diterapkan di lingkungan perusahaan, keberadaan teknologi tersebut sangat mempengaruhi hasil produk. Oleh karena itu, PT XYZ selalu menekankan pentingnya penggunaan bahan baku terbaik guna menghasilkan produk-produk berkualitas tinggi. (Data Perusahaan, 2023)

1.1.2 Visi & Misi Perusahaan

PT XYZ mempunyai Visi serta Misi sebagai berikut:

Visi :

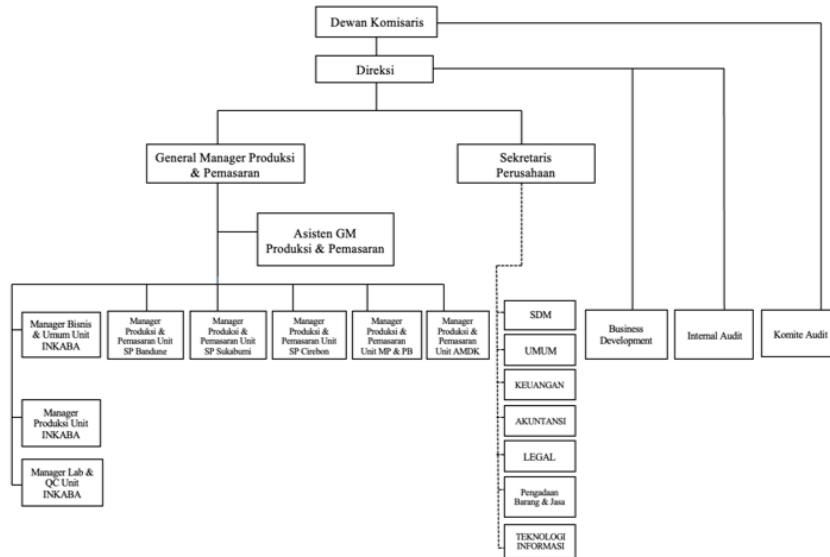
- Menjadikan perusahaan terdepan dalam produk & layanan

Misi :

- Menghasilkan produk dengan kualitas terbaik
- Memberikan layanan yang prima pada semua Stakeholders

1.1.3 Strukur Organisasi PT. XYZ

PT XYZ mempunyai struktur organisasi sebagai berikut :



Gambar 1. 1 Struktur Organisasi PT XYZ

Sumber : (Data Perusahaan, 2023)

1.2 Latar Belakang Penelitian

Dalam lingkup perusahaan atau organisasi, SDM dipandang sebagai investasi jangka panjang yang berperan dalam mendukung pertumbuhan bisnis. Pengelolaan yang baik terhadap kualitas SDM menjadi kewajiban perusahaan untuk mencapai tujuan mereka dengan lebih efisien (Paillin & Mulyanti, 2023). Pada era globalisasi ini, keberhasilan perusahaan dalam persaingan yang ketat sangat penting, khususnya dalam hubungan antara perusahaan dan karyawan (Fernando dan Wulansari, 2020). SDM diartikan yaitu salah satu hal vital dalam perusahaan, sebagaimana dinyatakan oleh Ferdian et al. (2020). Karyawan mempunyai peran yang cukup vital dalam mencapai kesuksesan sebuah perusahaan. Manajemen yang efektif terhadap sumber daya manusia menjadi kunci untuk memastikan bahwa mereka bisa mengerjakan tugas serta tanggung jawab mereka dengan efisiensi sesuai dengan arah tujuan organisasi. Sumber daya manusia berkualitas adalah investasi jangka panjang yang mendukung pencapaian

tujuan perusahaan (Ayuningtias et al., 2018). Kinerja tinggi dari sumber daya manusia memainkan fungsi krusial dalam mengapai tujuan organisasi, yang menunjukkan bahwa keberhasilan tidak hanya bergantung pada infrastruktur fisik dan peralatan modern, tetapi juga pada kualitas SDM sebagai faktor penting.

Apabila suatu perusahaan atau organisasi tidak mempunyai SDM yang bertalenta maka citra perusahaan atau organisasi akan terpuruk. Selain itu, sebagai sumber daya manusia maka harus memerlukan keterampilan khusus. Perusahaan harus mempraktikkan manajemen sumber daya manusia yang akan mengarahkan seluruh elemen perusahaan, termasuk sumber daya manusianya sendiri dapat mencapai tujuan.

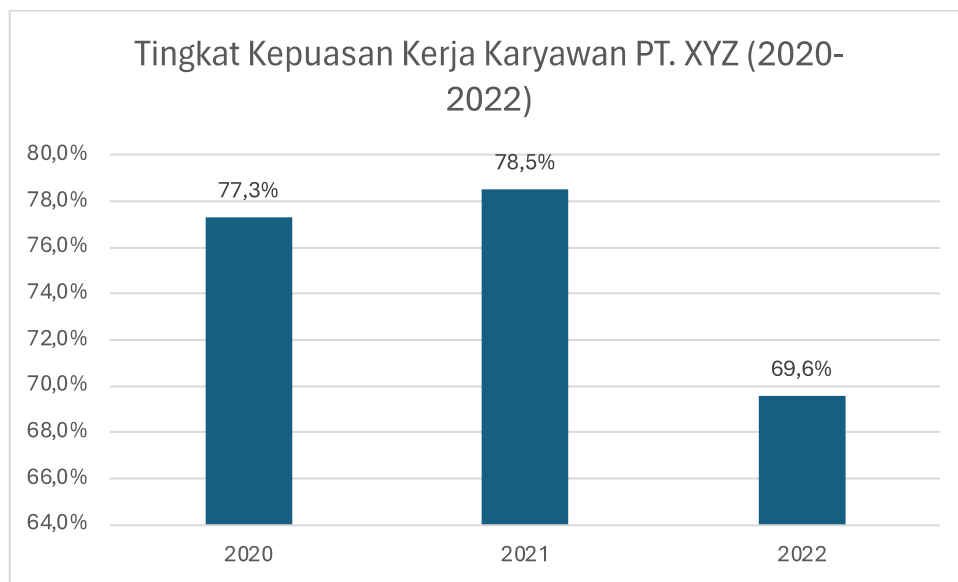
Menurut Silalahi (2022) menjelaskan bahwa Sumber Daya Manusia mempunyai sebuah makna sendiri yaitusalah satu aset penting untuk suatu perusahaan didalam mencapai target dan menjalankan visi serta misinya. Salah satu cara guna mendapatkan keuntungan yang optimal adalah dengan menaikkan produktivitas tenaga kerja yang dipunyai oleh perusahaan sebagai efek dari kepuasan kerja yang dirasakan oleh tenaga kerja (Saprudin, 2018).

Menurut Timporok, et al (2023) Karyawan yang puas akan merasa diterima serta nyaman di lingkungan kerjanya, mendapat support penuh dari atasannya, dan mendapat peluang pengembangan profesional melalui program pelatihan serta lokakarya. Selain itu, sistem evaluasi kinerja yang adil serta transparan serta juga pemberian insentif berdasarkan kinerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan karyawan. Selain itu pendapat Priansa (2017), kepuasan kerja yaitu hasil dari perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apa merasa senang maupun tidak senang. Perasaan karyawan untuk pekerjaannya akan tercermin dalam perilakunya saat melaksanakan tugas.

Menurut Rosmaini & Tanjung (2019) Kepuasan kerja yaitu keadaan emosional dimana seorang tenaga kerja merasakan senang atau tidak senang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menggambarkan perasaan seorang tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang tercermin dalam sikapnya terhadap pekerjaan serta segala sesuatu mengenai lingkungan kerjanya. Faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

antara lain yaitu seperti lingkungan kerja, interaksi dengan karyawan lain, kompensasi, dan kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri (Bahri & Nisa, 2017).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Manager SDM PT.XYZ pada tanggal 27 November 2023, terungkap bahwa terjadi fluktuasi dalam tingkat kepuasan kerja karyawan di PT.XYZ selama tahun 2020 hingga 2022 terutama pada karyawan kontrak di perusahaan. Oleh karena itu, penulis akan menjelaskan Tingkat Kepuasan Kerja PT.XYZ pada Gambar 1.2 berikut ini.



Gambar 1. 2 Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Kontrak PT. XYZ (2020-2022)

Sumber: Data Internal Perusahaan (2023)

Berdasarkan data dalam Gambar 1.2, terlihat fluktuasi tingkat kepuasan kerja karyawan kontrak di PT. XYZ selama tiga tahun terakhir, dari tahun 2020 hingga 2022. Pada tahun 2020, tingkat kepuasan karyawan kontrak di perusahaan ini mencapai 77,3%. Namun, pada tahun tersebut, perusahaan dan negara kita mengalami kendala besar, yakni pandemi Covid-19, yang berdampak signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Pada tahun 2021, terjadi peningkatan signifikan menjadi 78,5%. Namun, pada tahun 2022, tercatat tingkat kepuasan terendah, hanya mencapai 69,6%. Dengan demikian, fluktuasi dalam tingkat kepuasan karyawan di PT. XYZ dapat diamati dari data tersebut. Untuk mengidentifikasi keluhan utama yang mempengaruhi

kepuasan kerja karyawan di perusahaan, maka akan dijelaskan dalam Tabel 1.1 sebagaimana berikut.

Tabel 1. 1 Indikator Tingkat Kepuasan Kerja PT XYZ

No	Indikator	Tingkat Kepuasan Kerja		
		2020	2021	2022
1	Alignment	82%	84,50%	80,30%
2	Planning	77,30%	81,40%	77,30%
3	Management	79,70%	84,30%	76,30%
4	Supervisory	83,60%	85,30%	77,40%
5	Performance	71,30%	82,70%	70,30%
6	Career Development & Training	-	55,20%	48,90%
7	Compensation	69,20%	70,5%	53,40%
8	Working Condition	78,30%	83,70%	72,50%

Sumber: Data Internal Perusahaan (2023)

Menurut Tabel 1.1 dan hasil wawancara pada tanggal 27 November 2023 dengan *Manager SDM PT XYZ* dapat diketahui bahwa terdapat dua (2) item penilaian kepuasan kerja karyawan yang harus diperhatikan oleh perusahaan, yaitu pelatihan dan kompensasi yang diadakan. Dalam hasil wawancara tersebut, terungkap bahwa dari jumlah karyawan kontrak sebanyak 74 dari total 103 keseluruhan karyawan perusahaan pada tahun 2020, program pengembangan karir dan pelatihan tidak mendapat penilaian persentase karena adanya pandemi Covid-19 yang menghambat penyelenggaraan program pelatihan di perusahaan. Pada tahun berikutnya, yakni tahun 2021, terjadi peningkatan angka menjadi 55,2%. Namun demikian, angka tersebut masih tergolong rendah. Pada tahun 2022, terjadi penurunan persentase pada indikator pelatihan. Selain itu, indikator lain yang perlu diperhatikan adalah Kompensasi, yang dalam jangka waktu 3 tahun terakhir mengalami naik turun dan menunjukkan persentase yang cukup rendah.

Perusahaan memerlukan untuk memperhatikan pelatihan kerja karena naik turunnya kepuasan kerja tentunya tidak terlepas dari pelatihan kerja. Menurut Meidita (2019) Pelatihan yaitu tahapan pembelajaran yang memiliki probabilitas tenaga kerja melaksanakan tanggung jawab pekerjaan yang sekarang sesuai dengan adanya standarisasi yang sudah ditentukan, dimana meningkatkan keahlian serta pengetahuan secara sistematis hingga dapat meningkatkan kinerja yang professional di bidangnya. Pendapat lain menjelaskan Pelatihan mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam melakukan penyelesaian pekerjaannya dalam suatu perusahaan yang pada akhirnya akan adanya peningkatan kepuasan kerja. Melalui kegiatan pelatihan, upaya meningkatkan kualitas SDM dapat dicapai (Saprudin, 2018). Hal ini menjadi bukti bahwa para karyawan akan merasa bahwa pelatihan yang baik akan membuat para karyawan senang untuk melakukan sebuah pekerjaan tersebut.

Oleh karena itu untuk mendukung tingkat kepuasan kerja bisa dilakukan dengan membuat pelatihan yang baik. Pada periode 3 tahun terakhir program pelatihan yang diselenggarakan perusahaan dilihat pada tabel 1.2 berikut.

Tabel 1. 2 Pelatihan PT XYZ (2020-2022)

Pelatihan PT XYZ			
Tahun	IHT/Workshop	Leadership Class	Technical Training
2020	0	0	0
2021	8	2	4
2022	8	4	6

Sumber: Data Internal Perusahaan (2023)

Berdasarkan data yang didapatkan dari PT XYZ, dapat dilihat bahwasannya pelatihan yang diberikan oleh perusahaan XYZ kepada karyawannya pada tahun 2020 hingga 2022 juga mengalami kenaikan. Berdasarkan jumlah karyawan kontrak sebanyak 74 dari total 103 keseluruhan karyawan di perusahaan. Pada tahun 2020 tidak terdapat karyawan yang diberikan pelatihan. Pada tahun 2021 terdapat 50 karyawan

yang mendapatkan pelatihan sebanyak 14 kali pelatihan. Sedangkan pada tahun 2021 terdapat 52 karyawan yang mendapatkan pelatihan sebanyak 18 kali pelatihan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Manager SDM pada PT XYZ menyatakan bahwa pelatihan yang diberikan seperti *workshop*, *leadership class*, dan *Technical Training* diberikan kepada *staff* karyawan tetap maupun kontrak yang diadakan oleh PT XYZ, yang dimana pada penelitian ini berfokus kepada karyawan kontrak sebanyak 74 orang karyawan kontrak. Hal tersebut diteruskan dimana Manager SDM menyebutkan bahwa sebanyak 28 karyawan merasa tidak puas dengan pelatihan diantaranya adalah level *staff* merasa kesulitan dan tidak berkembang saat bekerja di perusahaan ini. Sedangkan beberapa karyawan lainnya menyebutkan bahwa pelatihan yang diberikan kurang efisien dari segi waktu dalam setiap sesinya dan tidak interaktif sehingga merasa bosan saat mengikuti pelatihan.

Pelatihan yang dilaksanakan dengan baik tentunya akan memberikan banyak manfaat dan dampak terhadap karyawan, selain itu juga berefek pada kepuasan kerja para karyawan di perusahaan. Dibuktikan oleh beberapa hasil penelitian yang menjelaskan adanya efek pelatihan terhadap peningkatan kepuasan kerja, Penelitian yang telah dilakukan oleh Sugiono, et al (2020) menjelaskan jika adanya kompensasi dan pelatihan yang bagus dapat meningkatkan kepuasan kerja serta kinerja pegawainya. Hal tersebut didukung oleh penelitian Salim, et al (2022) menjabarkan faktor kepuasan kerja karyawan adalah dengan adanya kompensasi dan pelatihan yang mendukung, selain itu kepuasan kerja juga menjadi faktor tingkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Pramono & Handini (2020) menyatakan dalam penelitiannya jika terdapat dampak pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian lainnya yang dilakuakn Osewe & Gindicha (2021) menjelaskan jika terdapat efek positif dari pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan. Begitu juga didukung menurut Wibowo (2021) menyatakan kalau pelatihan kerja memiliki dampak secara positif serta signifikan kepada kepuasan kerja karyawan. Didukung pernyataan oleh Sesen & Ertan (2021) yang menjalankan sebuah penelitian pada asisten perawat di 12 pusat perawatan

rumah lansia yang berbeda di Cyprus Utara. Peneliti mengetahui hasil jika pelatihan dapat memberik dampak yang positif dalam memengaruhi munculnya kepuasan kerja.

Berdasarkan beberapa studi yang disebutkan sebelumnya, disimpulkan bahwa pelatihan yaitu upaya yang dilakukan oleh perusahaan guna meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi mereka dalam menjalankan tugas, serta berpotensi memengaruhi kepuasan kerja para karyawan.

Selain pelatihan terdapat kompensasi yang dapat memberikan pengaruh ke kepuasan kerja. Menurut Hasibuan (2020) kompensasi ialah segala penghasilan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan untuk imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Werther & Davis (dalam Hasibuan, 2020) menjelaskan Kompensasi ialah imbalan yang diterima oleh seorang pekerja sebagai hasil dari pekerjaannya, baik dalam bentuk upah per jam maupun gaji yang diterima dalam periode tertentu. Berikut data tunjangan karyawan PT XYZ.

Tabel 1. 3 Data Tunjangan Karyawan PT XYZ

No	Bentuk Tunjangan	Karyawan Tetap	Karyawan Kontrak
1	Tunjangan Hari Raya	v	v
2	Tunjangan Kesehatan	v	v
3	Tunjangan Ketenagakerjaan	v	-
4	Tunjangan Overtime	v	v
3	Tunjangan Pendidikan	v	-
5	Tunjangan PPh	v	-
6	Jasa Produksi	v	v

Sumber: Data Internal Perusahaan (2023)

Berdasarkan tabel 1.3 untuk karyawan tetap akan mendapatkan tunjangan berupa tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, tunjangan ketenagakerjaan, pendidikan, tunjangan overtime, tunjangan pendidikan, tunjangan PPh, dan jasa produksi. Sementara karyawan kontrak hanya akan mendapatkan tunjangan berupa tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, tunjangan overtime dan tunjangan jasa produksi. Pada kompensasi tersebut Manager SDM menjelaskan bahwa banyak tenaga kerja yang komplain terutama pada karyawan dengan status kontrak. Mereka merasa bahwa sistem tunjangan overtime yang diberikan perusahaan tidak memuaskan di dalam survei kepuasan yang dilakukan oleh divisi SDM. Mereka menyebut sistem tunjangan overtime yang baru adalah menggunakan persentase dari gaji karyawan yang asalnya menggunakan sistem flat per level/jabatan.

Tentu, berikut adalah satu paragraf latar belakang yang menjelaskan mengapa karyawan kontrak dipilih sebagai sampel penelitian:

Dari penjelasan tersebut, dapat dijelaskan jika kompensasi merupakan imbalan yang diterima oleh seorang pekerja sebagai akibat dari pekerjaannya. Dengan adanya kompensasi yang dianggap pantas, hal tersebut mampu memberikan dukungan terhadap produktivitas individu tersebut, yang pada gilirannya juga berpotensi untuk meningkatkan kepuasan kerja para karyawan di perusahaan tersebut. Hal ini dibuktikan oleh beberapa penelitian yang sudah dilakukan, Zulkifli (2022) dalam penelitiannya menjelaskan jika Adanya hubungan antara kompensasi serta kepuasan kerja pegawai di PPSDM Aparatur menandakan bahwa semakin optimal pemberian kompensasi, semakin signifikan pula pengaruhnya terhadap kepuasan kerja para pegawai di institusi tersebut. Ini menunjukkan bahwa adanya keterkaitan antara tingkat kompensasi yang diberikan dengan tingkat kepuasan kerja dari para pegawai. Penelitian lainnya menurut Walawengko, Agusdin & Saufi (2021) dengan judul “The Effect Of Compensation On Job Satisfaction And Employees Performance At Tvri Station West Nusa Tenggara” yang menjabarkan bahwa yaitu Kompensasi dapat memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Diperkuat oleh pendapat Harispon & Firdaus (2022) Kompensasi dapat berperan sebagai alat pengawasan, indikator

produktivitas, dan strategi untuk mencapai tujuan tertentu. Di sisi lain, peningkatan kepuasan kerja karyawan menjadi elemen yang harus senantiasa diperhatikan oleh perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta tenang bagi setiap individu yang terlibat di dalamnya. Kepuasan kerja karyawan bisa merosot, bahkan menjadi nol atau negatif, apabila kompensasi tidak tersedia atau kurang memadai, serta kepuasan kerja yang rendah akan berdampak pada performa atau kinerja perusahaan. Sebaliknya, peningkatan kepuasan kerja dapat diasumsikan akan meningkatkan kinerja perusahaan. Secara keseluruhan, kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya memengaruhi pencapaian kinerja perusahaan.

Dalam penelitian ini, karyawan kontrak dipilih sebagai sampel utama karena mereka merupakan mayoritas dari total karyawan di PT XYZ, dengan jumlah 74 dari 103 karyawan. Selain itu, data internal perusahaan menunjukkan adanya fluktuasi signifikan dalam tingkat kepuasan kerja karyawan kontrak selama tiga tahun terakhir, terutama akibat dampak pandemi Covid-19 yang mempengaruhi program pelatihan dan sistem kompensasi. Keluhan yang sering muncul dari karyawan kontrak terkait dengan kurangnya efektivitas pelatihan dan ketidakpuasan terhadap sistem kompensasi yang menjadikan alasan fokusnya penelitian ini. Mengingat perbedaan kondisi kerja yang dihadapi oleh karyawan kontrak dibandingkan dengan karyawan tetap, penelitian ini bermaksud memberikan wawasan mendalam tentang bagaimana pelatihan dan kompensasi dapat dioptimalkan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan kontrak di PT XYZ.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dijelaskan yaitu kompensasi ialah imbalan yang diterima oleh pekerja sebagai hasil dari pekerjaannya. Dengan kompensasi yang dianggap memadai, hal tersebut dapat mendukung produktivitas individu, berpotensi meningkatkan kepuasan kerja karyawan di perusahaan.

Maka dari berbagai faktor yang sesuai dengan fenomena yang terjadi pada PT. XYZ dan penelitian sebelumnya. Penelitian ini dilakukan guna mengobservasi

mengenai pelatihan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan kontrak pada PT. Xyz. Sehingga peneliti mengambil judul **“PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT XYZ”**.

1.3 Perumusan Masalah

1.3.1 Rumusan Masalah

Robbins & Judge (2019) menjelaskan kepuasan kerja sebagai refleksi positif atau negatif seseorang terhadap pekerjaannya, berdasarkan evaluasi terhadap karakteristik pekerjaan. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi pada seorang tenaga kerja biasanya menghasilkan kinerja yang positif, sedangkan tingkat kepuasan kerja yang rendah dapat menimbulkan sikap negatif terhadap pekerjaannya. Seorang karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi memperlihatkan bahwa adanya faktor pelatihan dan kompensasi yang baik di perusahaan tersebut. Maka dari itu, penting bagi perusahaan dalam menjaga dan meningkatkan kegiatan pelatihan dan kompensasi karyawan selalu baik. Berdasarkan fenomena yang terjadi pada PT. XYZ dimana pelatihan dan kompensasi mengalami beberapa gangguan, serta kepuasan kerja pada PT. XYZ mengalami penurunan tetapi dalam pelatihan PT. XYZ terlihat dalam jumlah kegiatan menunjukkan bahwa cenderung mengalami kenaikan di tahun 2022. perusahaan menyarankan untuk melakukan riset seberapa besar pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan kontrak PT. XYZ. Oleh karena itu, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara pelatihan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja akan dilakukan penelitian berjudul **“Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pada PT XYZ”**

1.3.2 Pertanyaan Penelitian

Maka dari itu, peneliti melakukan penelitian untuk menjawab beberapa pertanyaan sebagai berikut :

1. Bagaimana Kondisi Pelatihan Pada PT. XYZ?
2. Bagaimana Kondisi Kompensasi Pada PT. XYZ?
3. Bagaimana Kondisi Kepuasan Kerja Pada PT. XYZ?

4. Bagaimana Pelatihan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Kontrak PT. XYZ?
5. Bagaimana Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Kontrak PT. XYZ?
6. Bagaimana pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Kontrak PT. XYZ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang serta rumusan masalah diatas, maka dapat diketahui tujuan dari penelitian ini, yaitu:

1. Untuk Mengetahui Kondisi Pelatihan Pada PT. XYZ
2. Untuk Mengetahui Kondisi Kompensasi Pada PT. XYZ
3. Untuk Mengetahui Kondisi Kepuasan Kerja Pada PT. XYZ
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh positif pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan Kontrak PT. XYZ.
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh positif kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Kontrak PT. XYZ.
6. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh positif pelatihan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Kontrak PT. XYZ.

1.5 Manfaat Penelitian

Dari uraian diatas diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan mampu memberikan informasi yang bermanfaat kepada pembaca khususnya dalam sebuah perusahaan di seluruh Indonesia untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kompensasi yang baik sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja secara langsung maupun tidak langsung.

2. Manfaat Teoritis

Pada manfaat teoritis diharapkan mampu menambah wawasan khususnya dibidang sumber daya manusia pada pelatihan, kompensasi, dan kepuasan kerja.

1.6 Sistematika Penulisan

Pada sistematika penulisan, penulis menguraikan penjelasan secara ringkas yang terdiri dari Bab I sampai Bab V pada laporan penelitian.

a. BAB I PENDAHULUAN

Menguraikan gambaran umum objek penelitian, latar belakang penelitian, tujuan penelitian, manfaat serta sistematika penulisan pada topik yang akan dibahas oleh peneliti.

b. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Menjelaskan teori-teori yang berkaitan dengan topik yaitu sumber daya manusia, pelatihan kompensasi dan kepuasan kerja serta menguraikan kerangka penelitian dan jurnal terdahulu.

c. BAB III METODE PENELITIAN

Menjabarkan metode dan pendekatan yang akan digunakan pada penelitian sesuai dengan topik yang diangkat oleh penulis guna menjawab permasalahan pada penelitian.

d. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Menguraikan pembahasan dan menjawab dari rumusan masalah serta tujuan penelitian serta menganalisis hasil penelitian.

e. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Memaparkan kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang sudah dilakukan serta memberikan evaluasi mengenai hal-hal yang mungkin terjadi untuk peneliti selanjutnya.