

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Start-up X merupakan sebuah perusahaan yang menyediakan *Software as a Service* (SaaS). Start-up X percaya dalam menciptakan solusi tidak hanya inovatif namun juga berkelanjutan dan tahan untuk masa depan. Perusahaan ini yang bergerak di bidang teknologi informasi (IT) yang berpusat di San Fransisco, dengan fokus pasar berada di Amerika Serikat. Meskipun berpusat di AS, karyawan Start-up X mayoritas berasal dari Indonesia sehingga dapat mengadopsi sistem kerja *full remote* serta dapat memungkinkan dalam melakukan perekrutan tanpa batasan geografis, sehingga memiliki tim yang tersebar di berbagai lokasi dan menciptakan lingkungan kerja inklusif serta kolaboratif.

Dengan karyawan yang tersebar di berbagai lokasi, perusahaan secara memanfaatkan berbagai perangkat pendukung yang berguna untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja, seperti dengan menggunakan aplikasi *WhatsApp*, *Slack*, dan *GatherTown* yang berfungsi sebagai media komunikasi utama. Selain itu, perusahaan juga menggunakan *website* pendukung lainnya seperti *Google Sheets* dan *Google Docs* yang juga memberikan fleksibilitas dalam bekerja sekaligus memastikan produktivitas tetap terjaga. Selain komunikasi virtual, Start-up X memiliki tradisi pertemuan langsung setiap empat bulan sekali. Kegiatan ini membantu mempererat hubungan antar karyawan dan membangun budaya kerja yang solid, meskipun sebagian besar waktu mereka dihabiskan secara daring.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Pada akhir 2019, muncul *Corona* virus atau disebut dengan Covid-19 yang menyebabkan terjadinya infeksi saluran pernapasan atas. Penularan virus Covid-19 bisa terjadi saat seseorang menyentuh barang yang mungkin saja sudah terkontaminasi oleh droplet orang lain, lalu virus tersebut berpindah ke hidung, mulut, atau mata dari sentuhan barang yang terkontaminasi. Dalam langkah mencegah penyebaran Covid-19, pemerintah mengambil langkah dengan

melakukan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) hingga penerapan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM). Muncul istilah *social distancing* atau *physical distancing* dengan membatasi diri dalam melakukan kontak langsung dan interaksi serta kegiatan di luar rumah dan aktivitas yang melibatkan banyak orang, sehingga akibatnya perkantoran menerapkan skema bekerja dari rumah atau *work from home* (WFH).

Selama penyebaran Covid-19, para pemimpin industri menghadapi tantangan besar dalam mengelola karyawan akibat penerapan protokol jarak sosial dan aturan lainnya yang mengganggu kelancaran sistem kerja. Para manajer harus mengambil keputusan penting di tengah krisis ekonomi, sehingga mendorong adopsi kerja jarak jauh atau *Work From Home* (WFH) (Khan dkk., 2022; V. Kumar & Sharma, 2018). Meskipun kerja jarak jauh bukanlah konsep baru, penerapannya meningkat drastis selama pandemi. Tantangan utama yang dihadapi pada awalnya meliputi kurangnya pengalaman sebelumnya, keterbatasan pengetahuan teknis, serta kesulitan menjaga profesionalisme saat bekerja dari rumah. Namun, dengan pelatihan dan pengalaman, karyawan akhirnya mampu beradaptasi dan bekerja secara lebih percaya diri.

Bahkan setelah kasus Covid-19 menurun, kerja jarak jauh tetap populer, terutama di sektor seperti IT dan pendidikan, di mana organisasi menyadari manfaatnya. Perusahaan menemukan bahwa WFH dapat mempertahankan produktivitas, mendorong kolaborasi, dan menghemat sumber daya, yang berkontribusi pada keberlanjutan (Raj dkk., 2023). Di negara berkembang seperti India, kerja jarak jauh sebelumnya kurang umum, namun pandemi menunjukkan potensinya dalam meningkatkan kinerja perusahaan dan mengoptimalkan sumber daya. Meski memiliki banyak keuntungan, WFH tetap menghadirkan tantangan, dan efektivitasnya sangat bergantung pada bagaimana organisasi mengelola kelebihan dan kekurangannya secara strategis.

Pendukung lainnya sehingga dapat menerapkan WFH yaitu revolusi Industri 4.0 yang menjadi salah satu penyebab munculnya konsep *Industrial internet of things* (IoT) yang membantu perangkat dengan menggunakan jaringan internet sehingga dapat melakukan komunikasi dengan orang lain tanpa mengkhawatirkan

jarak (Anggraeny & Putri, 2021). Untuk mencapai tujuan dan adanya strategi, dibutuhkan bantuan teknologi (Alamsyah dkk., 2022). Dilansir berdasarkan *website* Instiki (2024) *remote working* atau kerja jarak jauh merupakan suatu konsep yang memungkinkan karyawan perusahaan melakukan pekerjaannya melalui jarak jauh, bukan bekerja melalui kantor fisik perusahaannya, tetapi melakukan pekerjaan dengan fleksibilitas waktu dan lokasi kerja sesuai dengan kenyamanan mereka.

Dengan menggunakan metode *remote working* dapat membantu perusahaan menjadi lebih efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan sehingga tidak terhalang dengan waktu maupun lokasi selain itu dapat membantu perusahaan untuk mengurangi biaya operasional perusahaan. Dengan banyaknya perusahaan yang beralih ke model kerja *hybrid* menunjukkan bahwa masa depan kerja jarak jauh atau *remote working* akan semakin baik (Zakiyah, 2024). Penerapan *remote working* memberikan beberapa manfaat kepada perusahaan seperti; dapat meningkatkan produktivitas karena komunikasi yang dijalankan lebih efektif dan minim akan distraksi, mengurangi biaya sewa kantor sehingga menghemat biaya dengan lebih besar, mengurangi biaya peralatan dan perlengkapan kantor, dapat mengakses SDM yang berkualitas dari berbagai daerah (Iskandar, 2023).

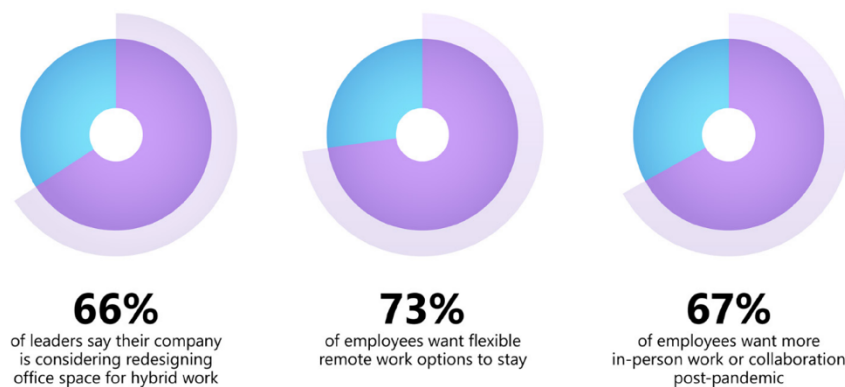
Dilansir berdasarkan Jobstreet (2022) mengadakan pertemuan daring secara rutin sangat penting untuk membangun komunikasi yang efektif dalam tim sehingga dapat menyampaikan kendala yang mereka hadapi serta berdiskusi untuk menemukan solusi bersama. Selain itu, pertemuan berkala juga berfungsi sebagai sarana untuk memantau perkembangan tugas dan mengevaluasi hasil kerja setiap anggota. Serta kegiatan *team building* juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, meningkatkan produktivitas, serta menjaga motivasi karyawan. Berbagai aktivitas yang dapat dilakukan secara bersama seperti permainan interaktif lainnya dapat membantu mengurangi stres sekaligus mempererat hubungan antar anggota tim, sehingga kolaborasi dalam sistem kerja jarak jauh tetap terjaga dengan baik. Dengan melakukan kerja *remote*, perusahaan biasanya akan meminjamkan fasilitas kepada karyawannya seperti perangkat pendukung atau laptop untuk melakukan pekerjaan dan fasilitas pendukung untuk mengakses internet, selain itu juga memberikan asuransi kesehatan mental kepada

karyawan sehingga dapat mendukung proses WFH berjalan dengan lancar (Farhansyah, 2021). Perusahaan memberikan berbagai fasilitas *software* yang dapat mendukung dalam melakukan pekerjaan seperti memberikan aplikasi *video conference*, *software* manajemen file, *software team chat* ataupun *software* lainnya untuk mendukung kelancaran kerja perusahaan (Feradhita, 2020).

Terdapat hal yang dapat menjadi perbandingan dalam melakukan WFO (*work from office*) dengan WFH (*work from home*) dalam perspektif karyawan seperti dalam melakukan perjalanan ke tempat kerja yang dapat memakan waktu 30 menit hingga 1 jam tetapi jika WFH karyawan bisa menghemat waktu dan tidak perlu pergi ke kantor untuk melakukan pekerjaan (Adiputra, 2021). Selain perbedaan dalam waktu perjalanan, terdapat beberapa aspek lain yang membedakan *Work From Office* (WFO) dan *Work From Home* (WFH) dari perspektif karyawan. Salah satunya adalah fleksibilitas waktu kerja, WFO biasanya memiliki jam kerja yang tetap sedangkan WFH menawarkan jadwal yang lebih fleksibel sehingga dapat memungkinkan karyawan menyesuaikan waktu kerja dengan kebutuhan pribadi mereka (Sevina, 2022). Selain itu, tekanan kerja cenderung lebih rendah saat WFH karena karyawan bekerja tanpa pengawasan langsung dari atasan, yang dapat berkontribusi pada kesehatan mental yang lebih baik. Dengan mempertimbangkan faktor-faktor tersebut, banyak perusahaan mulai mengadopsi model kerja *hybrid* yang menggabungkan kelebihan WFO dan WFH untuk mencapai keseimbangan optimal antara produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ruangkerja yang ditulis oleh Adiputra (2021) mayoritas responden setuju dengan tiga poin utama. Pertama, 77,6% karyawan merasa WFH menghemat waktu karena mereka tidak perlu melakukan perjalanan ke kantor. Kedua, 76,1% responden menyatakan bahwa WFH mengurangi pengeluaran harian terutama untuk biaya transportasi yang dirasakan signifikan oleh karyawan yang tinggal jauh dari kantor. Ketiga, sekitar 68,7% karyawan mengungkapkan bahwa penggunaan aplikasi seperti *Google Meet* dan *Zoom* mempermudah komunikasi dengan atasan maupun rekan kerja, sehingga interaksi dalam pekerjaan tetap lancar.

Namun, hasil yang sama menunjukkan bahwa mayoritas karyawan menilai WFO memberikan manfaat lebih dalam mempererat hubungan dengan rekan kerja (41,8%), memudahkan koordinasi dengan atasan atau kolega (40,3%), serta membantu memisahkan aktivitas kantor dan rumah (38,8%). Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun WFH tidak mengurangi intensitas komunikasi, dampaknya terhadap hubungan interpersonal kurang maksimal dibandingkan WFO. Selain itu, rutinitas ke kantor dan minimnya gangguan rumah seperti anak-anak membuat WFO dianggap lebih mendukung produktivitas serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

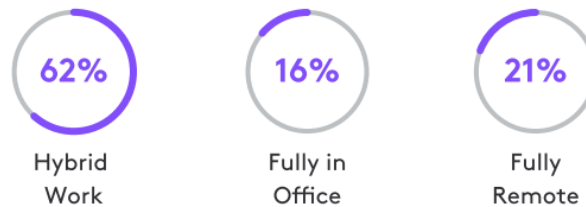


Gambar 1.1 Survei Indeks Tren Kerja
 Sumber: *The Next Great Disruption Is Hybrid Work – Are We Ready?*
 (Microsoft, 2021)

Pada Gambar 1.1 Microsoft (2021) melakukan survei kepada lebih dari 30.000 karyawannya dari 31 negara, didapatkan bahwa 66% pemimpin perusahaan mengatakan bahwa mereka sedang dalam pertimbangan untuk melakukan desain ulang untuk kerja jarak jauh. 73% pekerja yang disurvei menginginkan opsi kerja jarak jauh yang fleksibel untuk terus berlanjut. Sementara 67% karyawan menginginkan lebih banyak waktu tatap muka dengan tim mereka setelah pandemi.

Pada Gambar 1.2 menunjukkan penelitian yang dilakukan oleh Logitech (2023) menggunakan 500 karyawan kantor di Indonesia, terdapat 62% karyawan memilih model kerja *hybrid* (menggabungkan kerja jarak jauh dan tatap muka), 16% karyawan memilih bekerja sepenuhnya di kantor (*fully in-office*), dan 21% karyawan lebih memilih bekerja sepenuhnya secara jarak jauh (*fully remote*).

WORK ARRANGEMENT PREFERENCES AFTER THE PANDEMIC



Gambar 1.2 Preferensi Pengaturan Kerja Setelah Pandemi
Sumber: *Hybrid Work Trend & Insights Indonesia 2023* (Logitech, 2023)

Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan dan pemimpin perusahaan menunjukkan kecenderungan yang kuat terhadap sistem kerja yang fleksibel. Sebanyak 73% karyawan menginginkan opsi kerja jarak jauh tetap tersedia, sementara 66% pemimpin mempertimbangkan desain ulang untuk mendukung kerja jarak jauh. Di sisi lain, keinginan untuk tetap memiliki interaksi langsung juga tinggi, dengan 67% karyawan menginginkan lebih banyak waktu tatap muka pasca pandemi. Hal ini sejalan dengan temuan Logitech yang menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di Indonesia (62%) lebih memilih model kerja hybrid, menunjukkan kebutuhan akan keseimbangan antara fleksibilitas dan kolaborasi langsung.

Terdapat beberapa faktor alasan utama yang mendorong pekerja karyawan memilih kerja dengan *hybrid* atau *remote working*, yaitu penghematan biaya melalui pengurangan biaya perjalanan, berkurangnya stres yang dapat timbul akibat perjalanan di jam sibuk dan manfaat dari jadwal yang lebih fleksibel serta karyawan menikmati keseimbangan antara kehidupan dengan pekerjaan serta meningkatkan produktivitas (Logitech, 2023; TravelPerk, 2023).

Terdapat beberapa masalah yang muncul selama melakukan kerja jarak jauh seperti pada Tabel 1.1 merupakan survei yang dilakukan oleh Logitech (2023), seperti terdapat 81% responden yang sependapat dengan masalah pada jaringan yang tidak stabil sehingga menyebabkan panggilan terputus, keterlambatan komunikasi, dan gangguan alur kerja. Selain itu, 55% responden menyoroti bahwa kualitas audio yang buruk menghambat kemampuan mereka untuk terlibat secara aktif dalam melakukan percakapan dalam melakukan pekerjaan yang menyebabkan

gangguan yang lebih besar dalam melakukan pekerjaan mereka, serta berbagai penghambat lainnya.

Tabel 1.1 Penghambat Utama WFH

Key Disruptors	Agree	Type of Issue
Internet Connection Issue	81%	Equipment
Poor Audio Quality (Background Noise and Unclear Voice)	55%	Equipment
Missing In-Person Interaction	45%	Interpersonal / Communication
Poor Video Quality	41%	Equipment
Easily Distracted at Home	41%	Equipment
Inadequate Tools	38%	Equipment
Lack of Participant Attentiveness	35%	Interpersonal / Communication
Speaker Repetition due to Unclear Audio	35%	Equipment
Participant's Unclear Audio / Visual Experience	30%	Equipment
Difficulty in Gauging Participant's Responses	26%	Equipment
Limited Ability to Actively Contribute to Discussions	18%	Equipment

Sumber: *Hybrid Work Trend & Insights Indonesia 2023* (Logitech, 2023)

Perbandingan antara bekerja dari rumah dan dari kantor menunjukkan kelebihan serta tantangan dari masing-masing sistem kerja. WFH menawarkan efisiensi waktu dan biaya karena karyawan tidak perlu melakukan perjalanan ke kantor sekaligus mengurangi pengeluaran, terutama untuk transportasi. Sistem ini juga memberikan fleksibilitas tinggi, memungkinkan karyawan menyesuaikan jadwal kerja dengan kebutuhan pribadi, dan teknologi seperti *Zoom* serta *Google Meet* menjaga komunikasi tetap lancar. Namun, tantangan WFH meliputi kurangnya struktur kerja yang teratur serta gangguan dari lingkungan rumah yang dapat menurunkan produktivitas. Sebaliknya, WFO mendukung kolaborasi tim melalui interaksi langsung, memperkuat koneksi sosial antar karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih terstruktur sehingga membantu memisahkan aktivitas kantor dan rumah.

Selain itu, WFO juga mendorong kedisiplinan dan memungkinkan fokus lebih baik tanpa gangguan lingkungan rumah. Banyak karyawan kini menunjukkan

preferensi pada sistem kerja *hybrid*, yang menggabungkan manfaat fleksibilitas WFH dan koneksi interpersonal dari WFO. Start-up X sebagai salah satu start-up yang bergerak pada bidang IT menerapkan kerja dengan metode *full-remote work* sehingga memudahkan mereka untuk mendapatkan karyawan dari berbagai lokasi dan tanpa adanya batasan ruang dan waktu. Serta para karyawan mendapat kemudahan untuk melakukan pekerjaan mereka di mana saja tanpa perlu mempertimbangkan transportasi.

Penelitian ini mengkaji kinerja perusahaan karena kinerja merupakan indikator utama yang mencerminkan seberapa efektif suatu organisasi mencapai tujuannya (Raj dkk., 2023). Dalam konteks perusahaan seperti pada Start-up X, kinerja menjadi faktor vital untuk memastikan daya saing, keberlangsungan perusahaan, dan pertumbuhan yang berkelanjutan. Dengan meningkatnya adopsi sistem kerja jarak jauh (*remote working*), perusahaan perlu memahami bagaimana hasil dari penerapan sistem *remote working* berpengaruh terhadap produktivitas, efisiensi, dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan (Raj dkk., 2023). Oleh karena itu, fokus pada kinerja perusahaan memungkinkan penelitian ini memberikan gambaran nyata tentang dampak strategis dari kebijakan kerja jarak jauh yang diterapkan perusahaan.

Berdasarkan Raj dkk. (2023) *remote working* mencakup berbagai aspek seperti efektivitas komunikasi, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*), tingkat produktivitas individu maupun tim, serta ketersediaan dan pemanfaatan fasilitas teknologi. Keempat aspek ini secara langsung maupun tidak langsung memiliki implikasi terhadap kinerja perusahaan. Misalnya, komunikasi yang kurang efektif dapat memperlambat proses pengambilan keputusan, sementara teknologi yang memadai dapat meningkatkan efisiensi kerja. Begitu pula dengan *work-life balance* yang baik dapat menurunkan tingkat stres dan meningkatkan kepuasan kerja, yang akhirnya berdampak pada produktivitas jangka panjang (Yuannisa, 2022). Oleh sebab itu, penulis merasa tertarik dengan pembahasan ini, sehingga penulis melakukan penelitian dengan judul **“ANALISIS EFEKTIVITAS *REMOTE WORKING* OUTCOME TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN PADA START-UP X”**

1.3 Perumusan Masalah

Sejak munculnya pandemi Covid-19 pada akhir 2019, dunia kerja mengalami perubahan signifikan dengan munculnya konsep *remote working* sebagai alternatif untuk menjaga produktivitas. Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) memaksa perusahaan untuk beradaptasi dengan metode kerja jarak jauh demi mengurangi interaksi fisik. Seiring dengan itu, revolusi industri 4.0 dan perkembangan teknologi yang pesat membantu meningkatkan kemampuan komunikasi jarak jauh yang memungkinkan karyawan bekerja dan berkomunikasi tanpa batasan lokasi. Model kerja ini terus berkembang hingga pasca-pandemi, dengan banyak perusahaan mulai mengadopsi sistem kerja *hybrid* yang menggabungkan kerja di kantor (WFO) dan kerja jarak jauh (WFH). Seperti penelitian yang dilakukan Microsoft (Gambar 1.1) dan Logitech (Gambar 1.2) telah mengungkapkan preferensi karyawan terhadap model kerja melalui survei yang dilakukan kepada karyawan perusahaannya.

Fenomena perubahan ini memberikan tantangan baru bagi manajemen perusahaan dalam merancang kebijakan dan sistem yang sesuai dengan kebutuhan karyawan yang beragam, sekaligus menjaga kualitas kinerja organisasi. Perusahaan kini tidak hanya dituntut untuk mengadaptasi teknologi yang memadai, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang mendukung kolaborasi efektif, meskipun dengan interaksi fisik yang terbatas. Beberapa perusahaan bahkan telah mulai berinvestasi dalam perangkat dan infrastruktur digital yang dapat mendukung kelancaran operasional, seperti *software* pendukung *video conference* dan aplikasi kolaborasi berbasis *cloud*.

Topik ini menjadi pembahasan karena relevansinya dengan dinamika kerja modern dan dampaknya terhadap kinerja perusahaan. Gap penelitian yang ditemukan adalah kurangnya studi yang mengeksplorasi secara spesifik *remote working* terhadap kinerja perusahaan. Selain itu, meskipun model kerja *hybrid* semakin populer, masih terbatas penelitian yang membandingkan efektivitas model *remote working* terhadap kinerja perusahaan dibandingkan dengan model WFO.

Hal ini menciptakan peluang bagi penelitian lebih lanjut untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan setiap model kerja serta implikasinya terhadap kepuasan karyawan dan produktivitas organisasi.

Kajian ini tidak hanya bertujuan untuk memahami fenomena yang sedang berkembang, tetapi juga menawarkan rekomendasi bagi perusahaan dalam merancang sistem kerja yang adaptif terhadap kebutuhan karyawan sekaligus meningkatkan efisiensi operasional. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan tentang bagaimana teknologi dan model kerja yang fleksibel dapat saling mendukung untuk mencapai kinerja perusahaan yang optimal dalam era pasca-pandemi.

Penelitian ini dibatasi pada pembahasan mengenai *remote working* terhadap kinerja perusahaan pada start-up X, tanpa membandingkan dengan perusahaan lain. Dengan 4 aspek fokus penelitian pada variabel *remote working*, yaitu komunikasi, *work-life balance*, produktivitas, dan dukungan teknologi. Pemilihan narasumber dilakukan secara *purposive*, yaitu mereka yang telah bekerja dalam jangka waktu yang cukup lama di start-up sehingga dianggap memahami kultur kerja dan terlibat langsung dalam pelaksanaan *remote working* di perusahaan. Narasumber yang dipilih juga dinilai mampu memberikan informasi yang mendalam dan relevan sesuai dengan kebutuhan penelitian.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, sehingga hasilnya bersifat kontekstual dan tidak ditujukan untuk digeneralisasikan ke perusahaan lain yang memiliki sistem kerja, skala, atau sektor industri yang berbeda. Selain itu, penelitian ini tidak menganalisis seluruh indikator kinerja perusahaan, melainkan berfokus pada persepsi dan pengalaman narasumber terkait pengaruh sistem kerja *remote* terhadap efektivitas kerja dan pencapaian target perusahaan, serta bukan melalui indikator kuantitatif seperti data keuangan atau laporan performa. Oleh karena itu, hasil penelitian ini bersifat kontekstual dan tidak dimaksudkan untuk digeneralisasi ke perusahaan lain atau sektor industri yang berbeda.

1.4 Pertanyaan Penelitian

Adapun pertanyaan penelitian berdasarkan kepada perumusan masalah pada poin 1.3 yaitu:

1. Apakah komunikasi dampak yang baik terhadap kinerja perusahaan?
2. Apakah *work-life balance* memiliki dampak yang baik dengan kinerja perusahaan?
3. Apakah produktivitas memiliki dampak yang baik dengan kinerja perusahaan?
4. Apakah fasilitas teknologi memiliki dampak yang baik dengan kinerja perusahaan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan poin sebelumnya, maka tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui hubungan antara komunikasi terhadap kinerja perusahaan
2. Untuk mengetahui hubungan antara *work-life balance* terhadap kinerja perusahaan
3. Untuk mengetahui hubungan antara produktivitas terhadap kinerja perusahaan
4. Untuk mengetahui hubungan antara fasilitas teknologi terhadap kinerja perusahaan

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini mencakup dua aspek, yaitu aspek teoritis dan aspek praktis. Berikut manfaat dari penelitian, yaitu:

1.6.1 Aspek Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur dan kajian akademis dalam *remote working* dan memberikan kontribusi bagi

pengembangan konsep atau teori yang berkaitan dengan penelitian ini, sehingga dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.6.2 Aspek Praktis

Penelitian ini memberikan panduan atau rekomendasi yang dapat diterapkan oleh pihak perusahaan yang bersangkutan untuk dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja. Selain itu juga dapat untuk mendukung upaya pengembangan kebijakan, teknologi, atau prosedur yang lebih efektif dan relevan dengan kebutuhan di lapangan.

1.7 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Berikut adalah sistematika penulisan penelitian ini yang terbagi menjadi lima bab:

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis menjelaskan mengenai gambaran umum dari objek penelitian, latar belakang permasalahan penelitian, lalu dilanjutkan dengan tujuan penelitian serta kontribusi penelitian dan diakhiri dengan sistematika penulisan dan pembahasan penelitian tugas akhir.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini penulis akan membahas mengenai beberapa teori serta literatur yang penulis gunakan untuk menjadi acuan serta kerangka pemikiran untuk mendukung penelitian ini.

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bab ini penulis menjelaskan secara rinci metode penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini, yaitu jenis penelitian, variabel operasional, tahapan penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan dan sumber data, uji validitas dan reliabilitas.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis menjelaskan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, mulai dari karakteristik responden, hasil dari penelitian serta pembahasan hasil dari penelitian.

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini penulis memberikan kesimpulan yang didapat dari hasil serta pembahasan penelitian dan memberikan saran mengenai hasil dari penelitian yang telah dilakukan.