

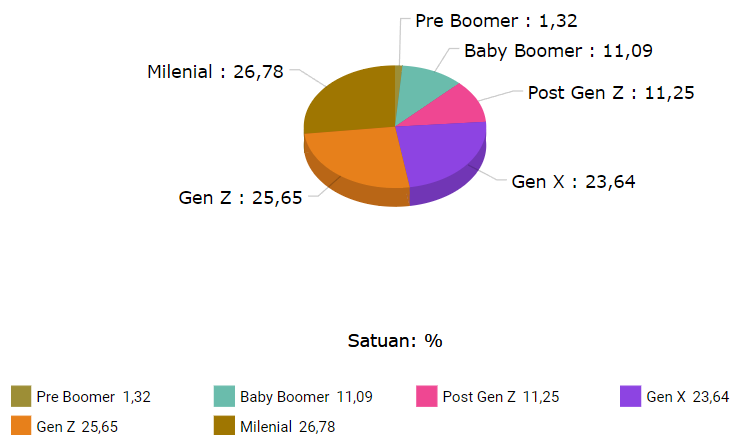
BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Daerah Khusus Ibukota Jakarta adalah pusat pemerintahan dan ekonomi Indonesia dan merupakan kota terbesar di Indonesia. DKI Jakarta, demikian sebutannya, adalah satu – satunya provinsi dengan satu kota di Indonesia. Sebagai kota pelabuhan yang dulunya dikenal sebagai Sunda Kelapa pada masa kolonial, Jakarta mengalami perubahan nama melalui perjuangan yang terus menerus untuk mencapai bentuknya yang sekarang. Jakarta memainkan peran penting sebagai pusat perekonomian negara dan juga sebagai pusat pemerintahan. Provinsi DKI Jakarta terdiri dari 5 wilayah administratif kota dan 1 wilayah administratif kabupaten, yaitu Jakarta Barat, Jakarta Pusat, Jakarta Selatan, Jakarta Utara, Jakarta Timur, dan Kabupaten Kepulauan Seribu.

Pada tahun 2020, populasi terbesar di DKI Jakarta adalah generasi milenial. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) pada sensus penduduk tahun 2020, jumlah generasi milenial mencapai 2,83 juta jiwa, atau 26,78 persen dari total penduduk ibu kota yang berjumlah 10,56 juta jiwa. Generasi milenial adalah mereka yang lahir antara tahun 1981 hingga 1996 atau mereka yang saat ini berusia antara 24 hingga 39 tahun (katadata.co.id).



Gambar 1. 1 Komposisi Penduduk Jakarta Menurut Generasi (2020)

Sumber: katadat.co.id (2023)

Wilayah Jakarta mencakup area seluas 664,01 km² dan pada tahun 2022 memiliki jumlah penduduk sekitar 10.679.951 jiwa, dengan kepadatan penduduk sekitar 15.978 jiwa per km² (sumber: bps.go.id). Berikut ini adalah data penduduk Provinsi DKI Jakarta berdasarkan kelompok umur.

Tabel 1. 1 Jumlah Penduduk DKI Jakarta Berdasarkan Umur

No.	Umur	Jumlah
1	0-4	798.107 Jiwa
2	5-9	788.473 Jiwa
3	10-14	797.189 Jiwa
4	15-19	830.835 Jiwa
5	20-24	862.490 Jiwa
6	25-29	854.980 Jiwa
7	30-34	856.147 Jiwa
8	35-39	865.357 Jiwa
9	40-44	847.114 Jiwa
10	45-49	802.044 Jiwa

11	50-54	705.062 Jiwa
12	55-59	587.846 Jiwa
13	60-64	455.681 Jiwa
14	65+	696.905 Jiwa

Sumber: Olahan Penulis (2023)

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah individu – individu generasi milenial yang tinggal di wilayah DKI Jakarta. Generasi milenial adalah kelompok orang yang lahir antara tahun 1981 hingga 1996, atau antara usia 26 hingga 42 tahun.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Pandemi virus corona (COVID – 19) merupakan masalah global yang menimbulkan kekhawatiran dan stres, serta menimbulkan konsekuensi alamiah situasi berbahaya yang dialami setiap individu (WHO, 2020). Pandemi COVID – 19 merupakan fenomena yang tampaknya baru dan belum pernah dialami sebelumnya dalam hidup kita, dan hal ini berdampak luas pada berbagai aspek kehidupan, termasuk bidang pekerjaan. Salah satu kelompok yang terdampak adalah para pekerja di kota Jakarta, mengingat dampak yang cukup signifikan pada banyak tempat kerja selama pandemi ini.

Pandemi COVID – 19 telah menyebabkan terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) di berbagai perusahaan di Jakarta Selatan. Seperti yang dilansir dari (Kompas.com), ada sekitar 5.410 karyawan yang dirumahkan di Jakarta akibat pandemi COVID – 19. Selain itu, sebanyak 25.112 karyawan juga dirumahkan. COVID – 19 berimplikasi luas pada berbagai sektor, tidak hanya sektor kesehatan, tetapi juga sektor-sektor lainnya.

Bagi karyawan yang bergantung pada kelancaran operasional perusahaan, perubahan situasi perusahaan seperti pemotongan gaji atau bahkan dampak dari

wabah COVID – 19 dapat menyebabkan kehilangan pekerjaan secara tiba-tiba. Oleh karena itu, karyawan berada dalam posisi yang sangat tidak menguntungkan dan tidak menentu. Dalam bukunya, Wursanto (2014) menjelaskan bahwa rasa aman dalam bekerja meliputi perasaan aman dari berbagai kejadian yang mungkin mengancam kondisi karyawan, seperti bahaya yang mungkin terjadi sewaktu-waktu selama bekerja dan rasa aman menjelang pemutusan hubungan kerja. Karyawan merasa tidak berdaya dalam menghadapi kondisi yang mengancam tersebut, yang oleh Greenhalgh dan Rossenbalt (dalam Magnus dan Johnny, 2021) disebut sebagai ketidakamanan kerja.

Menurut Meyer (dalam Nuri, 2019), salah satu dampak negatif dari perampangan tenaga kerja yang tidak melibatkan pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah menurunnya komitmen organisasional pekerja yang masih bekerja, serta menurunnya rasa percaya diri mereka terhadap perusahaan. Pekerja menjadi khawatir dan stres, takut kehilangan pekerjaan (*job insecurity*), yang berakibat pada menurunnya produktivitas. Salah satu faktor yang mempengaruhi rasa takut kehilangan pekerjaan di masa pandemi COVID – 19 adalah modal psikologis. Modal psikologis, menurut Luthans et al.. (2011), memiliki pengaruh yang signifikan dalam hal ini. Modal psikologis yang positif ditandai dengan kepercayaan diri individu dalam mengambil keputusan dan melakukan upaya yang diperlukan. Sebaliknya, modal psikologis yang negatif menghasilkan kurangnya rasa percaya diri sehingga menimbulkan rasa takut akan kehilangan pekerjaan (*job insecurity*) pada karyawan. Oleh karena itu, modal psikologis dapat berdampak pada tingkat ketidakamanan kerja.

Pandemi COVID – 19 terus memberikan turbulensi bagi seluruh industri di seluruh dunia, termasuk di Indonesia. Kerugian finansial dan pengurangan jumlah karyawan menjadi pilihan sulit yang sulit dihindari. Dampak ini setidaknya terlihat pada dua maskapai penerbangan terbesar di Indonesia, yaitu PT Garuda Indonesia Tbk (GIAA) dan Lion Air Group. Menurut data dari Kontan.co.id, GIAA melaporkan

rugi bersih yang dapat diatribusikan kepada pemilik entitas induk sebesar US\$ 384,35 juta pada kuartal I-2021, naik dari US\$ 120,16 juta pada periode yang sama di tahun 2020. Sementara itu, Lion Air Group juga telah menerapkan strategi untuk menjaga kelangsungan operasional perusahaan. Dengan tetap beroperasi secara bertahap, Lion Air Group mengoperasikan sekitar 10% hingga 15% dari kapasitas normal sebelum pandemi COVID – 19, atau rata – rata sekitar 1.400 penerbangan per hari. Selain itu, Lion Air Group juga mengumumkan pengurangan jumlah karyawan dengan merumahkan karyawan (bukan mem-PHK) berdasarkan beban kerja di masing-masing unit. Pengurangan ini mencakup sekitar 25% hingga 35% dari total 23.000 karyawan mereka (Kontan.co.id).

PT Cottonindo Ariesta (KPAS) mengalami tantangan yang cukup berat karena menghadapi situasi yang tidak stabil. Kinerja perusahaan belum menunjukkan peningkatan yang signifikan, dan hal ini menjadi kendala serius bagi Cottonindo. Salah satu masalah yang mereka hadapi adalah biaya operasional yang harus dibayarkan meskipun pabrik belum kembali beroperasi secara normal. Selain itu, perusahaan juga harus menangani pembayaran cicilan ke bank dan perusahaan leasing. Dalam mengatasi situasi ini, PT Cottonindo Ariesta mengambil beberapa langkah strategis. Salah satunya adalah penjualan beberapa kendaraan perusahaan untuk membantu memenuhi kebutuhan operasional. Selain itu, perusahaan juga fokus untuk meningkatkan penjualan produk medis, mencari pemasok kemasan, dan meningkatkan penjualan produk industri. Meskipun operasional pabrik terbatas, perusahaan tetap berusaha menghemat biaya dan mencari investor potensial. Cottonindo juga menjaga hubungan dengan pihak – pihak terkait dan berusaha menekan biaya operasional dan beban gaji karyawan. Maka menjawab tantangan ini, PT Cottonindo Ariesta telah melakukan serangkaian upaya yang beragam, mulai dari meningkatkan penjualan, menekan biaya, hingga menjalin kerja sama dengan pihak-pihak terkait. Semua langkah tersebut dilakukan dalam upaya memulihkan kinerja perusahaan dan mencapai stabilitas operasional yang lebih baik.

Bekerja dari rumah atau *work-from-home* (WFH) merupakan sebuah konsep di mana karyawan diharapkan untuk tetap melakukan tugas-tugas kantornya dari rumah dengan tetap menjaga produktivitas melalui pemanfaatan teknologi, seperti penggunaan media sosial dan aplikasi yang memungkinkan terjadinya interaksi antar karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa harus bertemu secara fisik. Oleh karena itu, penerapan WFH mendorong perusahaan untuk melakukan perubahan dalam struktur organisasinya untuk beradaptasi dengan sistem WFH. Dalam kehidupan manusia, terdapat dua pola hubungan, yaitu kompetisi dan kerjasama. Kompetisi dianggap sebagai komponen yang mendorong seseorang untuk berperilaku menantang. Sebaliknya, kerja sama merupakan bentuk insentif yang dapat memperkuat perilaku individu (Riyono dalam Dudija, 2015). Perubahan organisasi dapat diartikan sebagai pengadopsian perilaku alternatif dalam hubungan antar komponen organisasi, yang terdiri dari fungsi – fungsi yang sama atau berbeda, yang dilakukan secara sebagian atau keseluruhan, dengan tujuan untuk mencapai hasil yang lebih baik dan menyeimbangkan serta mengantisipasi perubahan lingkungan yang terjadi (Ott dalam Boohene & William, 2012). Oleh karena itu, kesiapan karyawan dalam menghadapi perubahan organisasi menjadi faktor penting dalam mendukung perubahan tersebut.

Karyawan merupakan komponen organisasi yang paling terpengaruh oleh perubahan (Berneth dalam Zulkarnaen dan Hadiyani, 2014). Karyawan yang tidak siap menghadapi perubahan organisasi merupakan hambatan utama untuk mencapai keberhasilan perubahan (Madsen et al. dalam Zulkarnaen dan Hadiyani, 2014). Oleh karena itu, penting untuk meningkatkan kesiapan karyawan dalam menghadapi perubahan yang akan dibawa oleh organisasi (Cunningham et al. dalam Zulkarnaen dan Hadiyani, 2014).

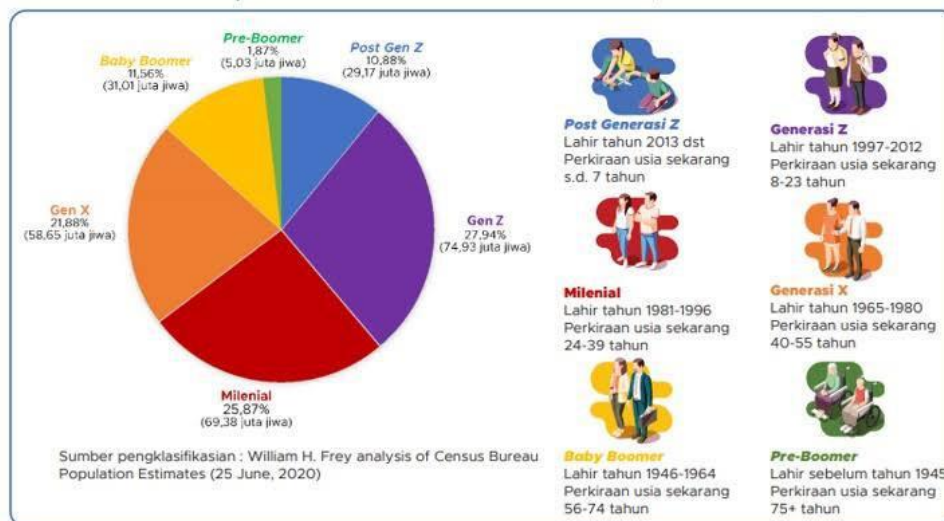
Modal psikologis merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kesiapan karyawan dalam menghadapi perubahan di masa pandemi COVID – 19. Modal psikologis positif individu ditandai dengan optimisme, di mana individu mampu

mengatasi kesulitan dan membuat atribusi positif terhadap orang lain, serta memiliki kegigihan dalam mencapai tujuan dan meraih kesuksesan (Luthans, et al., 2011). Sebaliknya, modal psikologis yang negatif menyebabkan individu gagal mengatasi kesulitan dan kehilangan semangat dalam mencapai tujuan, yang mengindikasikan kurangnya kesiapan karyawan dalam menghadapi perubahan. Oleh karena itu, modal psikologis dapat mempengaruhi tingkat kesiapan karyawan dalam menghadapi perubahan.

Pada masa pandemi COVID – 19, semua perusahaan mengalami penurunan produktivitas, termasuk pekerja di sektor jasa dan produksi (pekerja swasta) yang harus bekerja di tempat kerja, sehingga menimbulkan ketidakpastian bagi para pekerja (Moh. Muslim, 2020). Banyak perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat berhentinya operasional, sedangkan perusahaan yang masih beroperasi mengalami penurunan produktivitas. Hal ini dapat menyebabkan stres dan kecemasan di tempat kerja selama pandemi COVID – 19, yang pada akhirnya dapat berdampak pada gangguan kesehatan mental (Moh.Muslim, 2020). Apabila seorang karyawan mengalami tingkat stres yang tinggi, maka hal tersebut akan berdampak negatif terhadap tingkat kepuasan kerja mereka. Stres yang berlebihan dapat mengganggu kemampuan karyawan untuk fokus dan produktif, sehingga kinerja mereka menjadi terpengaruh secara negative (Prasetio et al., 2019). Menurut WHO (2017), kesehatan mental adalah suatu keadaan sejahtera dimana individu mampu menyadari kemampuannya, mengatasi tekanan dan stres dalam kehidupan sehari – hari, bekerja secara produktif, dan memberikan kontribusi aktif dalam lingkungan atau komunitasnya.

Pandemi COVID – 19 berpotensi menjadi masalah kesehatan bagi generasi tua dan muda. Dampaknya juga terasa secara finansial bagi generasi muda. Selain itu, kebijakan larangan berkumpul juga berdampak pada kesehatan mental. Sebuah survei yang dilakukan oleh Age Wave dan Edward Jones pada bulan Mei dan Juni lalu mensurvei 9.000 responden dari empat generasi. Hasil survei menunjukkan bahwa

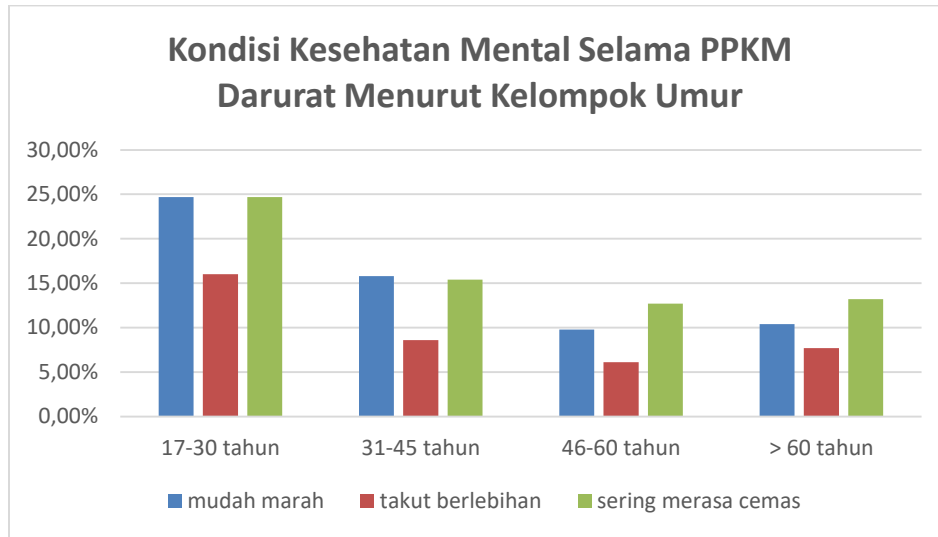
sekitar sepertiga dari generasi milenial (usia 28 hingga 43 tahun) dan Gen Z (usia 12 hingga 27 tahun) mengatakan bahwa COVID-19 telah memberikan dampak yang ekstrem atau sangat negatif terhadap keamanan finansial mereka. Di sisi lain, hanya 16% generasi *baby boomer* (usia 56 hingga 74 tahun) dan hanya 6% generasi *silent* (usia 75 tahun ke atas) yang mengalami dampak yang sama. Selain itu, generasi yang lebih muda lebih cenderung melaporkan penurunan kesehatan mental sejak dimulainya pandemi pada bulan Maret 2020. Survei menunjukkan bahwa sekitar 37% Generasi Z dan sekitar 27% generasi milenial mengatakan COVID – 19 berdampak negatif terhadap kesehatan mental mereka, sementara hanya 15% generasi *baby boomer* dan hanya 8% generasi *silent* yang melaporkan hal yang sama (www.liputan6.com).



Gambar 1. 2 Komposisi Penduduk Indonesia Berdasarkan Generasi (BPS)

Sumber: Solopos.com

Selain itu, Badan Pusat Statistik (BPS) juga melakukan survei terhadap kondisi kesehatan mental selama masa darurat PPKM, dengan mempertimbangkan kelompok umur sebagai berikut.



Gambar 1. 3 Kondisi Kesehatan Mental Selama PPKM Darurat Menurut Kelompok Umur

Sumber: bps.co.id

Berdasarkan data yang digambarkan pada Gambar 1.1, kondisi kesehatan jiwa anak muda pada kelompok usia 17 – 30 tahun menunjukkan tingkat yang paling buruk selama pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM). Survei yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) mengungkapkan bahwa sebanyak 24,7% dari kelompok usia tersebut mudah marah, 16% mengalami ketakutan yang berlebihan, dan 24,7% sering merasa cemas. Angka – angka ini lebih tinggi dibandingkan kelompok usia lainnya. Sementara itu, pada kelompok usia 31 – 45 tahun, terdapat 15,8% yang mudah marah, 8,6% merasa takut berlebihan, dan 15,4% sering merasa cemas. Pada kelompok usia 46 – 60 tahun, terdapat 9,8% yang mudah marah, 6,1% yang merasa takut berlebihan, dan 12,7% yang sering merasa cemas. Terakhir, pada kelompok usia 60+, sebanyak 10,4% mudah marah, 7,7% merasa takut berlebihan, dan 13,2% sering merasa cemas (katadata.co.id).

Faktor yang mempengaruhi kesehatan mental selama pandemi COVID – 19 adalah modal psikologis. Modal psikologis individu yang positif ditandai dengan kemampuan untuk mengendalikan diri dan memiliki ketahanan yang kuat ketika

menghadapi tantangan atau mengatasi situasi sulit (Luthans, et al., 2011). Sebaliknya, modal psikologis yang negatif membuat individu sulit untuk mengendalikan diri sehingga kesehatan mental karyawan dapat terganggu. Oleh karena itu, modal psikologis dapat mempengaruhi kesehatan mental karyawan.

Ada berbagai cara untuk menghadapi perubahan, salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor yang sangat penting yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang efektif dapat berkembang dan terdorong melalui adopsi kebijakan yang konsisten. Kebijakan yang konsisten ini mendorong komitmen dari para pegawai untuk beradaptasi dengan perubahan dan memprioritaskan kepentingan organisasi. Dalam rangka mencapai keunggulan, organisasi perlu menciptakan lingkungan yang mendorong perkembangan sumber daya manusia yang efektif dan mendukung keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Priansa, 2014:20) dalam (Romadhona & Wahyuningtyas, 2019). Sito et al (2017) menyatakan bahwa faktor internal personal dapat mempengaruhi bagaimana seseorang merespon perubahan. Hal ini sejalan dengan penelitian Kirrane, Lennon, O'Connor, dan Fu (2016) yang menyatakan bahwa sumber daya psikologis individu membentuk respon individu terhadap perubahan. Sumber daya psikologis dianggap sangat penting bagi individu selama masa perubahan atau transisi, yang oleh Avey, Werning, dan Luthans (2014) disebut sebagai modal psikologis.

Modal psikologis didefinisikan oleh Luthans, et al (2011) sebagai kondisi psikologis individu yang dikembangkan dalam empat dimensi, yang memiliki karakteristik sebagai berikut: *self-efficacy*, yang meliputi kemampuan individu dalam mengendalikan diri, memiliki kepercayaan diri untuk mengambil keputusan, dan mengupayakan apa yang diperlukan untuk mengatasi kesulitan; *optimisme*, yang mengimplikasikan kemampuan individu dalam melakukan atribusi positif terhadap orang lain, melihat kesuksesan saat ini dan di masa yang akan datang; *hope*, yang mengimplikasikan keuletan dalam meraih tujuan untuk meraih kesuksesan; serta

resilience, yang muncul saat individu berjuang atau mengatasi situasi awal untuk meraih kesuksesan.

Menurut Hindiarto (2020), modal psikologis merupakan modal utama untuk pulih dan bangkit dari wabah COVID – 19. Komponen harapan menjadi faktor penting yang dibangun dan dikembangkan karena dapat menghasilkan energi yang besar. Harapan berperan sebagai penyalur energi dan motivasi bagi masyarakat dalam menghadapi masa-masa sulit. Energi yang berasal dari harapan akan menciptakan optimisme. Optimisme mendorong orang untuk mencari dan memilih tindakan-tindakan yang kuat untuk menghadapi wabah COVID – 19. Melalui tindakan nyata tersebut, individu memperoleh kepercayaan diri (*efficacy*) untuk dapat keluar dari situasi sulit dan bertahan hidup (*resiliensi*).

Berdasarkan latar permasalahan yang telah disebutkan, peneliti memiliki keinginan untuk mengeksplorasi apakah modal psikologis memiliki pengaruh terhadap kesehatan mental, kesiapan karyawan dalam menghadapi perubahan organisasi, dan tingkat ketidakamanan kerja pada generasi Milenial di wilayah Jakarta pada masa COVID – 19. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "**Pengaruh Modal Psikologis terhadap Kesehatan Mental, Kesiapan Menghadapi Perubahan Organisasi, dan Ketidakamanan Kerja Karyawan pada Masa COVID-19 (Studi Kasus pada Karyawan Generasi Milenial di Kota Jakarta)**".

1.3 Perumusan Masalah

Pandemi virus COVID – 19 merupakan masalah global yang berdampak pada berbagai sektor. Dampak dari pandemi ini telah mempengaruhi pengendalian kredit dan kelayakan kredit peminjam, terutama di sektor usaha kecil dan menengah (UKM). Selain itu, pandemi juga telah menyebabkan penurunan permintaan pembiayaan untuk investasi, modal, barang konsumsi dan jasa. Akibatnya, banyak

perusahaan yang kesulitan dan terpaksa melakukan pemotongan gaji atau bahkan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap karyawannya. Fenomena ini menimbulkan rasa tidak aman dan tidak adanya kepastian bagi para karyawan di lingkungan kerjanya.

Isu utama yang diidentifikasi dalam konteks yang telah dijelaskan adalah dampak pandemi COVID – 19 terhadap stabilitas pekerjaan dan rasa aman karyawan. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi hubungan antara modal psikologis dan kesehatan mental, kesiapan menghadapi perubahan organisasi, dan tingkat ketidakamanan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana pandemi COVID-19 telah mempengaruhi kondisi karyawan dan bagaimana cara memperbaiki kondisi tersebut untuk memastikan stabilitas pekerjaan dan rasa aman yang baik bagi karyawan, terutama di kalangan Generasi Milenial Kota Jakarta.

1.4 Pertanyaan Penelitian

Dalam hal merumuskan masalah yang teridentifikasi mengenai pengaruh modal psikologis terhadap kesehatan mental, kesiapan perubahan organisasi, dan tingkat ketidakamanan kerja pada generasi Milenial di kota Jakarta, maka penelitian ini memunculkan beberapa pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh modal psikologis terhadap kesehatan mental karyawan di kota Jakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh modal psikologis terhadap kesiapan karyawan di kota Jakarta dalam menghadapi perubahan organisasi?
3. Apakah terdapat pengaruh modal psikologis terhadap tingkat ketidakamanan kerja karyawan di kota Jakarta?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian yang diajukan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi dan menganalisis hubungan antara modal psikologis dengan kesehatan mental karyawan di kota Jakarta.
2. Mengidentifikasi dan menganalisis hubungan antara modal psikologis dengan kesediaan menghadapi perubahan organisasi pada karyawan di kota Jakarta.
3. Mengidentifikasi dan menganalisis dampak modal psikologis terhadap tingkat ketidakamanan kerja pada karyawan di kota Jakarta.

1.6 Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat dalam dua aspek, yaitu aspek praktis dan aspek teoritis, sesuai dengan rumusan masalah yang telah diidentifikasi sebelumnya.

1. Aspek Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi generasi Milenial dengan memberikan pemahaman yang lebih jelas mengenai sejauh mana pengaruh modal psikologis terhadap kesehatan mental, kesiapan untuk berubah, dan pengurangan ketidakamanan kerja. Oleh karena itu, diharapkan hasil penelitian ini dapat membantu organisasi dalam melakukan penilaian dan perbaikan di masa yang akan datang.

2. Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam mengembangkan pemahaman mengenai dunia kerja dan dalam menguji dampak modal psikologis terhadap kesehatan mental, kesiapan untuk berubah, dan tingkat ketidakamanan kerja. Peneliti memahami pentingnya pengembangan sumber daya manusia yang terus berkembang, sehingga peningkatan modal psikologis menjadi sebuah kebutuhan untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi tantangan yang ada. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi landasan bagi penelitian selanjutnya yang akan memperluas pemahaman mengenai dampak modal psikologis terhadap kesehatan mental, kesiapan perubahan organisasi, dan ketidakamanan kerja pada generasi Milenial di kota Jakarta. Dengan demikian, penelitian – penelitian selanjutnya dapat memperluas dan memperdalam pemahaman mengenai fenomena ini.

1.7 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Bagian ini berisi peraturan dan penjelasan singkat mengenai struktur laporan penelitian, yang terdiri dari Bab I hingga Bab V laporan.

a. **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini memberikan pengantar singkat namun padat mengenai isi laporan penelitian. Meliputi gambaran umum subjek penelitian, latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan penjelasan mengenai sistematika penulisan tugas akhir.

b. **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi teori – teori yang mencakup mulai dari yang bersifat umum hingga yang bersifat khusus, dilengkapi dengan hasil – hasil penelitian terdahulu, dan diakhiri dengan kerangka pemikiran yang mencakup hipotesis sesuai kebutuhan.

c. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data untuk menjawab pertanyaan penelitian. Bab ini mencakup penjelasan mengenai jenis penelitian, operasionalisasi variabel, populasi dan sampel (untuk penelitian kuantitatif) atau situasi sosial (untuk penelitian kualitatif), pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, serta teknik analisis data.

d. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan secara sistematis hasil penelitian dan pembahasan sesuai dengan masalah dan tujuan penelitian. Bab ini terdiri dari dua bagian, yaitu bagian pertama menyajikan hasil penelitian dan bagian kedua menyajikan pembahasan atau analisis hasil penelitian. Setiap aspek pembahasan diawali dengan analisis dan interpretasi data, diikuti dengan kesimpulan. Pembahasan juga dapat dibandingkan dengan temuan penelitian sebelumnya atau landasan teori yang relevan.

e. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan yang menyajikan jawaban atas pertanyaan penelitian dan saran yang berkaitan dengan kegunaan penelitian.