

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Secara teknis, bank adalah organisasi keuangan di suatu negara yang mengawasi, mengendalikan, dan menyelesaikan segala urusan keuangan. Dengan melakukan hal ini, bank dapat memanfaatkan sumber dayanya sebaik-baiknya untuk mendorong ekspansi ekonomi dan menumbuhkan kepercayaan masyarakat. Bank digambarkan sebagai organisasi yang menerima simpanan Berikut adalah parafrase untuk frasa masyarakat dalam bentuk tabungan dan Komunitas dalam bentuk simpanan dan menawarkan pinjaman kepada masyarakat dengan berbagai cara dalam upaya meningkatkan minat masyarakat untuk menabung. Kode Bankir tahun 1998 memiliki istilah ini.

Dalam mengembangkan Berikut adalah parafrase untuk kalimat tersebut, dalam perekonomian suatu negara, industri perbankan memainkan peran yang sangat penting sebagai lembaga kliring devisa. Peran bank adalah memantau perekonomian, membantu pemerintah mencapai kesejahteraan masyarakat secara massal, dan menjaga sikap netral terhadap urusan perekonomian nasional. Fungsi utama bank adalah penghubung antara entitas yang ingin mempunyai dana dan entitas yang mempunyai kelebihan dana. Selain berfungsi sebagai perantara keuangan, bank juga menyediakan berbagai layanan dukungan untuk menjaga dan mempercepat penyeteroran dan penarikan. Cakupan layanan Tawaran dari bank sangat dipengaruhi oleh kapabilitas dan sumber daya masing-masing lembaga

keuangan. Dengan kata lain. Dengan kata lain, semakin inovatif suatu bank, semakin banyak pula jenis layanan yang dapat diberikannya. produk yang ditawarkan. Kemampuan bank dapat dilihat dari segi permodalan, manajemen serta fasilitas yang dimilikinya Uang sebagai bentuk pembayaran mulai menunjukkan keterbatasannya seiring berjalannya waktu, khususnya dalam transaksi yang melibatkan jumlah besar. Tidak hanya merepotkan untuk membawa uang tunai dalam jumlah besar, namun ada juga bahayanya, seperti pencurian, perampokan, kehilangan, dan pemalsuan. Hal ini memotivasi industri perbankan untuk meningkatkan standar layanan nasabah.

Dalam Al - Qur'an, riba dijelaskan dalam QS Ali Imran ayat 130 tentang larangan memakan riba. Kemudian lahirlah perbankan syariah yang juga dikenal dengan perbankan Islam. Sistem ini diciptakan untuk memberikan pilihan kepada nasabah dalam memilih barang perbankan. Ciri utama perbankan syariah adalah pengaturan membagi hasil yang menguntungkan bank dan nasabah, mencegah kerugian bagi kedua pihak.

Dengan beragamnya barang yang telah ditawarkan perbankan syariah, Terbitnya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah disahkan pada 16 Juli 2008 semakin menambah legitimasi perbankan syariah yang sudah sangat mudah diakses oleh masyarakat. Undang-undang ini diharapkan dapat memberikan landasan hukum yang kuat bagi pembentukan sektor perbankan syariah nasional, memungkinkan terwujudnya keseimbangan antara teori dan praktik serta memacu ekspansi perbankan syariah yang lebih besar.

Banyak hal yang perlu dibahas ketika berbicara tentang perbankan syariah, dan UU No. 21 Tahun 2008 telah memberikan banyak manfaat bagi bank syariah. Bagi siapa pun yang mencari cara lain untuk memperoleh uang tanpa membayar bunga atau biaya, undang-undang ini menyediakannya. Dalam hal pembagian keuntungan dan bukan bunga, Dalam hal ini Bank syariah dan bank konvensional berbeda. Perbankan syariah mengalami pertumbuhan yang cepat di Indonesia. Di satu sisi, krisis keuangan global telah menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan perbankan syariah. Komunitas internasional, para ahli, dan penanggung jawab kebijakan ekonomi tidak hanya penasaran tetapi juga bersemangat untuk mengimplementasikan gagasan syariah secara lebih luas. Selain itu, perbankan syariah memiliki masa depan yang semakin menarik dan cerah.

Bank syariah di Indonesia diperkirakan akan terus tumbuh dan berkembang. Kesehatan sistem keuangan negara diperkirakan akan diperkuat oleh pertumbuhan sektor lembaga keuangan syariah. Jaringan kantor perbankan syariah berkembang pesat dan hal ini menunjukkan prospek bisnis yang positif. Namun, kapasitas bank syariah untuk beradaptasi terhadap perkembangan industri keuangan akan menentukan seberapa sukses bank tersebut di masa depan. Penggunaan perbankan Islam telah berkembang melampaui batasan hukum nasional sebagai akibat dari globalisasi dan revolusi teknologi informasi. Akibatnya, industri keuangan menjadi lebih rumit, kompetitif, dan dinamis.

Salah satu lembaga keuangan yang sangat penting bagi kesejahteraan perekonomian suatu negara adalah bank. Bank sangat penting bagi sistem moneter

karena merupakan perantara keuangan publik dan lembaga kepercayaan. Akibatnya, bank harus menyeimbangkan operasi mereka untuk memastikan bahwa mereka memiliki modal yang cukup, tingkat likuiditas yang sesuai, dan pengendalian biaya yang efektif. Agar bank dapat memenuhi tanggung jawabnya kepada semua pihak yang menarik atau menyalurkan simpanan sewaktu-waktu, maka perlu dilakukan pemeliharaan likuiditas.

Bank syariah memiliki kesulitan yang lebih khusus dalam pengelolaan likuiditas, namun hal ini sama pentingnya dengan bank tradisional. Hal ini dikarenakan sebagian besar instrumen yang digunakan dalam pengelolaan likuiditas bank syariah tidak beroperasi berdasarkan konsep bunga atau riba, yang dilarang oleh hukum syariah. Sebaliknya, kekhawatiran akan keuntungan sering kali mendorong rasionalisasi nasabah di bank konvensional, dimana penarikan dana dapat terjadi sebagai respons terhadap kenaikan suku bunga.

Di sisi lain, jika suku bunga berubah akibat perubahan keadaan ekonomi, bank syariah mungkin akan mengalami masalah likuiditas yang parah. Kapasitas bank untuk memenuhi komitmen jangka pendeknya jika nasabah atau pihak terkait melakukan penarikan disebut likuiditas. Selain itu, likuiditas berfungsi sebagai ukuran kesehatan dan kemampuan bank.

Dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten, Bank Sumsel Babel Syariah Palembang, tidak hanya berfokus pada pengetahuan dan kemampuan pegawai, namun juga membangun pengabdian terhadap organisasi dan pekerjaan. Mengacu pada fakta bahwa Bank Sumsel

Babel Syariah Palembang adalah salah satu bank. swasta di Sumatera Selatan yang memiliki struktur organisasi yang baik dan pembagian tugas antar pekerja yang jelas, maka pengembangan sumber daya manusia merupakan langkah yang krusial. Bank ini mempunyai kapasitas untuk tumbuh menjadi salah satu bank terbesar jika mendapat pendampingan dari HRD yang unggul.

Fokus utama artikel ini adalah perbankan Islam sebagai landasan perekonomian Islam; Habibie berjasa membantu mendirikan perbankan syariah di Indonesia. Menurut Achmad Kusna Permana, Direktur Utama Bank Muamalat, Habibie mempunyai andil besar dalam berdirinya Perbankan Syariah di Indonesia melalui Bank Muamalat. Ide perbankan syariah pertama kali diuji dalam skala kecil di tempat-tempat seperti Jakarta (Koperasi Ridho Gusti) dan Bandung (Bait At-Tamwil Salman ITB). Salah satu manfaat utama berbisnis dengan bank syariah adalah Anda dapat terhindar dari riba, yang dilarang dalam Islam dan harus dihindari. Pelanggaran riba dapat dihindari dengan menitipkan uang pada bank syariah.

Undang-undang Nomor 7 Tahun 1992 tentang Perbankan yang kemudian diubah dengan Undang-undang Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 7 Tahun 1992 memberikan landasan hukum bagi perbankan syariah di Indonesia, Dalam perbankan syariah memuat ketentuan khusus dan diatur dalam undang-undang Nomor 21 Tahun 2008. Undang-undang ini menetapkan prinsip-prinsip dasar, struktur dan mekanisme operasional lembaga perbankan syariah di Indonesia, memberikan dasar hukum yang jelas dan rinci bagi pengelolaan serta pengembangan bank syariah.

Ada beberapa fase penting dalam manajemen risiko perbankan Islam: identifikasi risiko, penilaian dan pengukuran risiko, dan manajemen risiko. Agar bank Islam dapat memastikan mereka dapat mengelola dan mengurangi risiko yang mungkin terjadi secara efisien, prosedur ini sangat penting. Manajemen risiko yang efektif memungkinkan bank syariah untuk menjaga dan mengembangkan stabilitas operasionalnya sekaligus memperoleh pangsa pasar dengan cepat. Terdapat kelangkaan akademisi yang mempelajari perbankan syariah, dan sedikit yang diajarkan tentang perbankan syariah lebih terfokus pada penyajian ekonomi konvensional dibandingkan ekonomi Islam. Hal ini mengabaikan dan kurang memberi perhatian pada perbankan syariah pada khususnya. Ada beberapa kebijakan pengembangan sumber daya manusia (SDM) Bank Sumsel Babel Syariah Palembang, bertujuan untuk meningkatkan sumber daya manusia, menurut Martoyo (1992) adalah dapat ditingkatkannya kemampuan, keterampilan dan sikap karyawan/anggota organisasi. Sebagai sebuah Bank Syariah di Sumatera Selatan dan Bangka Belitung (Sumsel Babel), kebijakan pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting. Pengembangan SDM bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, pengetahuan, dan keterampilan karyawan agar dapat berkinerja lebih baik dan mendukung visi serta misi perusahaan, Selain itu pengalaman kerja juga bisa mendukung Bank Sumsel Babel Syariah Palembang yang lebih berkompeten, Pengalaman pekerjaan ialah proses memperoleh pengetahuan dan ketrampilan terkait pekerjaan melalui keterlibatan langsung pegawai dalam pelaksanaan tugas.

Pengalaman kerja juga memengaruhi kinerja pada pegawai. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki seseorang maka semakin baik ia menguasai pekerjaannya dan menyelesaikan tugas secara efektif, hal ini mencerminkan efektivitas kerja yang tinggi. Pengalaman kerja juga membantu karyawan menangani tanggung jawab manajerial yang mungkin mereka emban. Selain itu, pengalaman kerja meningkatkan pemahaman karyawan tentang apa yang perlu dilakukan dan alasan di baliknya. Selain pendidikan, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja yang juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, setiap institusi perlu memperhatikan faktor ini. pengembangan sumber daya manusia di sebuah mitra tersebut. Menurut Trisninawati et al., (2023) Pemberian peringatan disiplin juga berperan sebagai salah satu faktor yang dapat meningkatkan kedisiplinan kerja.

Selain bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan/anggota di Bank Sumsel Babel Syariah Palembang, selain itu juga bertujuan agar berdampak positif terhadap mitra tersebut, beberapa kegiatan pengembangan sdm pada Bank Sumsel Babel Syariah Palembang, seperti *role play*, sosialisai, pelatihan media dan *public relations*, pelatihan bahasa syarat perbankan, *interpersonal leadership*.

Adapaun ruang lingkup di Bank Sumsel Babel Syariah Palembang seperti *Teller*, *Teller* bank adalah pegawai yang membantu nasabah dalam melakukan penyetoran dan penarikan tabungan, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia. Sebagai seorang *teller*, tugas utamanya mungkin meliputi melayani pelanggan,

melakukan transaksi keuangan, mengelola uang tunai, dan memastikan kepatuhan terhadap prosedur perbankan. *Job crafting* dapat mendukungnya dengan memungkinkan *teller* untuk menyesuaikan cara mereka melaksanakan tugas-tugas ini, misalnya dengan menambahkan elemen kreatif dalam interaksi dengan pelanggan, mengembangkan keterampilan komunikasi untuk meningkatkan hubungan pelanggan, atau menciptakan proses kerja yang lebih efisien. Dengan *job crafting*, seorang *teller* dapat merasa lebih bersemangat dalam pekerjaan mereka.

Pendapat Berg, Dutton dan Wrzesniewski (2013), *job crafting* berarti memikirkan kembali bagaimana membuat pekerjaan menjadi lebih bermakna. Sedangkan pendapat Tims, Bakker dan Derks (2012) *Job crafting* dibagi menjadi empat indikator, yaitu meningkatkan sumber daya, mengurangi tuntutan dalam pekerjaan, meningkatkan relasi sosial dan meningkatkan kemampuan dalam hal yang mendatang, Sedangkan *employee engagement* juga berkaitan bagi suatu organisasi. Menurut Talentic (2023) keterkaitan Hal ini dianggap penting karena pekerja yang terlibat dan bahagia cenderung lebih bersemangat, produktif, dan bekerja di organisasi untuk jangka waktu yang lebih lama.

Berdasarkan observasi dan wawancara penulis terhadap pegawai, bahwa *job crafting* dan *employee engagement* pada Bank Sumsel Babel Syariah Palembang dapat mencakup bagaimana pegawai bank bisa mengubah dan menyesuaikan tugas-tugas mereka sesuai dengan nilai-nilai syariah, memperkuat hubungan dengan pelanggan, serta menciptakan lingkungan kerja yang sesuai

dengan prinsip-prinsip syariah. Menurut penelitian Eka & Trisninawati (2024) Dukungan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin besar dukungan yang diberikan oleh organisasi, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah dukungan organisasi, semakin rendah juga kinerja karyawan. Oleh karena itu, *job crafting* dan *employee engagement* dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan strategi Bank Sumsel Babel Syariah Palembang. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara tersebut ada beberapa kendala karyawan untuk menerapkan *job crafting* itu sendiri, seperti budaya perusahaan yang kurang mendukung inisiatif karyawan untuk *praktik job crafting*, adanya keterbatasan dalam hal waktu maupun dukungan dari manajemen, dapat menghambat karyawan untuk melakukan *job crafting* dengan efektif, sehingga penerapan *job crafting* pada Bank Sumsel Babel Syariah Palembang kurang maksimal, selain itu kurangnya *employee engagement* pada Bank Sumsel Syariah Palembang bisa menjadi faktor yang mempengaruhi kurang maksimalnya praktik *job crafting*. Selain *job crafting*, *employee engagement* juga belum maksimal di karenkan keryawan yang merasa terlalu banyak tugas atau pekerjaan untuk diselesaikan dalam waktu yang terbatas sehingga membuat karyawan stres dan terbebani, hal ini dapat mengurangi motivasi dan keterlibatan mereka terhadap pekerjaan.

Berdasarkan hasil dari penelitian Annisa (2023) terhadap pengaruh *job crafting* dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan dengan generasi milenial dapat sangat signifikan. Ketika karyaawan menciptakan pekerjaan yang sesuai dengan minat, keahlian, dan nilai-nilai pribadi mereka, mereka cenderung

lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Hal ini dapat meningkatkan kinerja dengan keseluruhan karena karyawan lebih bersemangat dan terlibat dalam pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan adanya *employee engagement* yang tinggi, karyawan akan lebih fokus, produktif, dan akan berkontribusi secara positif terhadap suatu organisasi. Kepuasan kerja karyawan yang dipengaruhi oleh faktor lingkungan non-fisik menjadi aspek penting yang mendapatkan perhatian lebih dalam usaha mencapai kesuksesan perusahaan, Trisninawati et al., (2023).

Generasi milenial mungkin menghadapi kesulitan dalam menemukan keseimbangan antara penyesuaian pekerjaan mereka sesuai keinginan pribadi dan memenuhi tuntutan organisasi, terlalu banyak *job crafting* bisa membuat *focus* terpecah dan mengurangi *efisiensi* kerja, Terkadang generasi milenial memiliki ekspektasi yang tinggi terkait fleksibilitas dan otonomi dalam pekerjaan mereka. Agar seorang karyawan dapat merasa terhubung dengan pekerjaannya, perlu ada kesesuaian antara nilai-nilai pribadi mereka dengan nilai-nilai organisasi. Tentu akan sulit bagi karyawan untuk merasakan rasa memiliki atau koneksi dengan pekerjaan mereka jika nilai-nilai pribadi mereka tidak sejalan dengan nilai-nilai yang ada di organisasi, Trisninawati & Supardin (2024).

Jika harapan ini tidak terpenuhi, mereka menjadi kurang terlibat dan kurang termotivasi. Generasi milenial dapat menguatkan agar kinerja menjadi lebih meningkat, karena generasi milenial adalah generasi pertama yang berkembang bersama internet dan teknologi digital, kemampuan ini menjadikan mereka adaptif, inovatif, dan mampu menggunakan teknologi untuk beberapa aspek

kehidupan. Oleh itu, *job crafting* dapat menjadi alat efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan, terutama di kalangan generasi milenial yang cenderung mencari makna dan keterlibatan dalam pekerjaan mereka.

job crafting Memiliki keterkaitan yang kuat dengan keterlibatan karyawan dan performa kerja mereka. Ketika Karyawan yang terlibat dalam perancangan pekerjaan (*job crafting*) memiliki kesempatan untuk menyesuaikan tugas-tugas dan tanggung jawab mereka disesuaikan agar lebih cocok dengan minat dan preferensi pribadi, kekuatan, dan nilai-nilai pribadi mereka. Ini dapat meningkatkan motivasi intrinsik mereka dan rasa memiliki terhadap pekerjaan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan tingkat keterlibatan mereka. Menurut hasil penelitian Kiki et al., (2023) Tingkat keterlibatan karyawan di Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan masih belum maksimal. Hal ini terlihat dari beberapa faktor, seperti minimnya pemahaman tentang pekerjaan, rendahnya semangat kerja, serta kurangnya inspirasi karena kejenuhan akibat masalah peralatan kerja dan tugas yang diberikan. Selain itu, terdapat pula kurangnya dorongan untuk bekerja lebih keras demi kepentingan instansi.

Keterlibatan yang lebih tinggi biasanya berdampak positif pada kinerja karyawan karena karyawan yang terlibat cenderung lebih bersemangat, lebih berinisiatif, dan lebih berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Mereka juga lebih mungkin untuk merasa puas dan bahagia di tempat kerja, yang berpotensi meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja secara keseluruhan. Dengan demikian, *job crafting* dapat menjadi strategi yang efektif untuk mempromosikan

keterlibatan karyawan yang lebih besar dan meningkatkan kinerja individu maupun organisasional.

Berdasarkan penjelasan latar belakang yang telah disampaikan, terdapat fenomena dan masalah-masalah yang muncul, sehingga Penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Job Crafting* terhadap kinerja karyawan generasi milenial dimediasi *employee engagement* pada Bank Sumsel Babel Syariah Palembang”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, perumusan masalah didalam penelitian ini bertujuan untuk:

1. Apakah *job crafting* mempengaruhi kinerja pada Karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang
2. Apakah *job crafting* berpengaruh terhadap *employee engagement* di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang
3. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja pada Karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang
4. Apakah *employee engagement* memediasi pengaruh *job crafting* terhadap kinerja di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang

1.3 Tujuan Penelitian

Melihat rumusan masalah di atas maka penulis mempunyai tujuan yaitu sebagai berikut:

1. Untuk menentukan apakah job crafting memengaruhi kinerja karyawan di Bank Sumsel Babel Syariah Palembang.
2. Untuk mengetahui apakah manajemen pada pegawai di Bank Sumsel Babel Syariah Palembang terkena dampak job crafting
3. Untuk mengetahui apakah pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang dipengaruhi oleh manajemen pegawai employee management.
4. Untuk mengetahui apakah Employee Engagement pada Bank Sumsel Babel Syariah Palembang memodulasi dampak job crafting terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang di harapkan dari penelitian ini adalah senagai berikut:

1. Bagi Peneliti dan Akademisi:
 - a. Menambah literatur dan pengetahuan tentang hubungan antara dukungan organisasi, terhadap *job crafting* dan *employee engagement*.
 - b. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori dan konsep di sektor manajemen sumber daya manusia.
 - c. Membuka peluang untuk penelitian lanjutan dan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor–faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan
 - a. Memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan.
 - b. Mendapatkan wawasan yang mendalam mengenai kebutuhan dan harapan karyawan terkait dukungan organisasi, kualitas kehidupan kerja, dan keterlibatan kerja.
 - c. Mengidentifikasi area – area potensial untuk perbaikan dalam hal pengelolaan sumber daya manusia dan peningkatan produktivitas.
3. Bagi Karyawan:
 - a. Meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan dengan memperbaiki lingkungan kerja dan kualitas kehidupan kerja.
 - b. Memberikan kesempatan untuk menyampaikan masukan dan kebutuhan mereka kepada manajemen perusahaan.
 - c. Meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan dengan mengetahui bahwa kepentingan dan kesejahteraan mereka diperhatikan.
4. Bagi Manajemen Sumber Daya Manusia:
 - a. Menyediakan panduan yang berguna dalam merancang kebijakan dan program – program yang mendukung karyawan serta meningkatkan kinerja mereka,

- b. Memberikan data dan informasi yang dapat digunakan untuk mengevaluasi efektivitas program – program sumber daya manusia yang ada dan mengidentifikasi area untuk peningkatan.
- c. Mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia dengan fokus pada meningkatkan kualitas kehidupan kerja, keterlibatan, dan kinerja pada karyawan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Untuk membuat penelitian ini lebih fokus dari permasalahan akan di bahas, maka peneliti membatasi ini pada dukungan organisasi dan kualitas kerja terhadap keterlibatan *job crafting* terhadap kinerja dengan *employee engagement* sebagai mediasi generasi milenial.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam upaya Untuk memudahkan pemahaman terhadap permasalahan yang diangkat dalam proposal ini, teks ini disusun menjadi beberapa subbagian, antara lain sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis akan menjelaskan Latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan. Dilakukan secara sistematis untuk memastikan cerita mengikuti alur cerita dan tetap pada jalurnya.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas teori-teori pendukung yang meliputi definisi dan penjelasan mengenai analisis yang relevan dengan penyusunan laporan.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan metodologi penelitian, termasuk detail mengenai lokasi dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, serta teknik analisis data yang digunakan

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASA

Bab ini berisi tentang gambaran mengenai objek penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan yang secara mendalam mengulas berbagai fenomena serta perhitungan statistik yang terkait dengan penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi simpulan yang merupakan hasil akhir dari penelitian ini, serta saran yang memberikan masukan terkait permasalahan yang dibahas dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi berbagai buku, jurnal, dan sumber rujukan yang sah digunakan dalam penyusunan penelitian ini.

LAMPIRAN

