



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perbankan telah menjadi jantung dari sistem keuangan global yang berfungsi sebagai penghubung antara tabungan dan investasi. Dalam dunia yang semakin terhubung, perbankan tidak hanya berperan sebagai penyedia layanan keuangan, tetapi juga sebagai pendorong utama pertumbuhan ekonomi dan inovasi. Perbankan merupakan salah satu sektor yang sangat terlihat jelas mengalami persaingan yang ketat semenjak perkembangan teknologi. Hal ini menuntut perbankan untuk terus berinovasi dan meningkatkan kualitas layanan agar tetap kompetitif dan diminati oleh masyarakat. Bank memiliki peran dan fungsi yang sangat penting dalam perekonomian suatu negara, dimana bank berperan penting dalam menunjang kelancaran sistem pembayaran dan keefektifan kebijakan moneter serta bank sangat dibutuhkan dalam pembangunan ekonomi. (L. D. Putri & Endratno, 2023).

Di tengah perubahan cepat yang diakibatkan oleh digitalisasi dan inovasi teknologi, sektor perbankan menghadapi tantangan besar dalam beradaptasi, tidak hanya dengan menyediakan layanan yang lebih cepat dan mudah, tetapi juga dengan menghadirkan solusi keuangan yang relevan dengan kebutuhan masyarakat modern, kinerja karyawan menjadi aspek yang semakin penting dalam menentukan keberhasilan bank. Karyawan yang terampil dan termotivasi tidak



hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga memengaruhi kepuasan nasabah dan reputasi bank di pasar (Asmana, 2022).

Ketika bank berinvestasi dalam pengembangan karyawan, mereka tidak hanya meningkatkan kemampuan individu, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk inovasi dan efisiensi. Setiap karyawan yang dipekerjakan oleh sebuah perusahaan wajib memberikan hasil kerja yang optimal. Kinerja merupakan elemen yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sifat dan manfaatnya yang telah terbukti. Pemahaman yang mendalam tentang kinerja dapat membantu dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien. Kemudian, kinerja juga mencerminkan keahlian karyawan berdasarkan hasil pekerjaan yang mereka lakukan, sekaligus menggambarkan kinerja keseluruhan organisasi (Steffany & Hikmah, 2023). Kinerja pada hakekatnya merupakan hasil kerja manusia atau sekelompok manusia dalam sebuah organisasi yang mampu mencapai tujuan organisasi apabila secara legal, tidak ilegal, etis dan etis. Peningkatan kinerja karyawan bisa mendorong kemajuan perbaikan organisasi dalam organisasi dilingkungan perusahaan untuk dapat bertahan dalam persaingan kerja yang tidak stabil (Putra et al., 2023)

Kinerja karyawan adalah suatu hal yang sangat berpengaruh bagi kesuksesan sebuah perusahaan. Kinerja yang baik dan tetap terpelihara dengan baik tentunya akan memberikan dampak positif terhadap perusahaan, dengan kinerja yang baik tersebut akan membantu perusahaan untuk memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan mencapai keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan



tersebut. Hasil kinerja karyawan ini dapat dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan (Daniel, 2021).

Dalam kondisi saat ini dimana kinerja karyawan semakin diperhatikan, munculnya fenomena penggunaan alat simulasi untuk membuat seolah-olah karyawan aktif ditempat kerja menunjukkan adanya tantangan besar yang dihadapi perusahaan dalam mempertahankan integritas dan produktivitas di era kerja jarak jauh. Pada tanggal 12 Januari 2025, Wells Fargo, sebuah bank terkemuka di Amerika Serikat, mengambil langkah tegas dengan memecat puluhan karyawan yang terlibat dalam praktik tidak etis. Karyawan-karyawan ini menggunakan alat simulasi keyboard palsu, yang dikenal sebagai "*mouse jigglers*", untuk menciptakan kesan bahwa mereka sedang aktif bekerja, meskipun sebenarnya tidak melakukan tugas mereka. Perusahaan menemukan perilaku ini melalui pemantauan aktivitas keyboard dan segera melaporkannya kepada Otoritas Regulasi Industri Keuangan (FINRA).

Dalam pernyataannya, Wells Fargo menegaskan bahwa mereka memiliki standar tinggi untuk karyawan dan tidak akan mentolerir tindakan yang merugikan integritas perusahaan. Praktik pura-pura kerja ini menjadi sorotan, terutama dalam konteks kerja jarak jauh yang semakin umum pasca-pandemi Covid-19. Laporan dari Gallup menunjukkan bahwa banyak pekerja di seluruh dunia merasa tidak terlibat dalam pekerjaan mereka, dengan 62% di antaranya merasa *disengaged*. Hal ini menimbulkan kekhawatiran tentang manajemen dan keterlibatan karyawan dalam lingkungan kerja yang fleksibel. Dengan tindakan tegas ini, Wells Fargo



menunjukkan komitmennya untuk menjaga etika dan profesionalisme di tempat kerja, serta menanggapi tantangan yang muncul dari sistem kerja jarak jauh (<https://www.cnbcindonesia.com> 2025).

Kasus berikutnya mengenai fenomena pemecatan karyawan generasi Z (Gen Z) di tahun 2024 menarik perhatian, meskipun mereka dikenal adaptif dengan teknologi dan kreatif. Banyak dari mereka menghadapi tantangan di dunia kerja, sehingga beberapa perusahaan memutuskan untuk memecat mereka. Laporan dari *Intelligent* menunjukkan bahwa enam dari sepuluh perusahaan telah memecat lulusan baru. Alasan pemecatan tersebut termasuk kurangnya motivasi, profesionalisme, dan keterampilan komunikasi yang buruk. Pemecatan tidak selalu terkait dengan kinerja, tetapi sering kali karena ketidaksesuaian antara harapan perusahaan dan budaya kerja Gen Z. Di Indonesia, Gen Z dikenal sebagai generasi yang menginginkan fleksibilitas. Namun, mereka menghadapi tantangan seperti kurangnya pengalaman dan kesenjangan antara *hard skills* dan *soft skills*. Meskipun ada tantangan, pengusaha juga melihat potensi Gen Z sebagai aset berharga. Perusahaan mulai menerapkan strategi inklusif dengan program pembinaan, pelatihan, dan mentoring untuk membantu Gen Z mengembangkan keterampilan. Penting bagi perusahaan untuk fleksibel dan menciptakan budaya organisasi yang mendukung. Kolaborasi antara perusahaan dan karyawan diperlukan untuk membangun ekosistem kerja yang sehat dan produktif, sehingga dapat memanfaatkan potensi Gen Z untuk inovasi dan perkembangan. (<https://www.cnbcindonesia.com> 2025).



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan suatu lembaga perbankan dapat dipengaruhi berbagai variabel, salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sistem informasi akuntansi dikarenakan produktivitas dan efektivitas mereka sangat bergantung pada kualitas sistem informasi akuntansi yang tersedia. Mengingat pentingnya informasi yang tepat waktu dan akurat dalam suatu perbankan, sistem informasi akuntansi berperan sebagai fondasi utama yang mendukung pengambilan keputusan dan operasi sehari-hari, yang secara tidak langsung maupun langsung mempengaruhi kinerja karyawan dan kontribusi terhadap keberhasilan perbankan. Sistem Informasi memiliki peranan yang sangat penting dalam bidang akuntansi, karena pada dasarnya tujuan utama akuntansi adalah menyediakan informasi untuk para pengambil keputusan. Secara umum semua perusahaan atau organisasi akan selalu membutuhkan informasi untuk mengambil sebuah keputusan. Perusahaan yang baik dan tepat dibutuhkannya suatu analisa dan evaluasi, dimana hal tersebut diharapkan mampu mencegah penyelewengan yang dapat terjadi didalam suatu perusahaan (Dwipayana & Suputra, 2021). Baik buruknya dari sebuah sistem informasi akuntansi dapat dilihat melalui kepuasan pemakai atau penggunaan sistem informasi itu sendiri. Berdasarkan pengamatan langsung di lapangan, penggunaan Sistem Informasi Akuntansi (SIA) pada karyawan perbankan menunjukkan efektivitas yang signifikan, yang sangat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan lebih efisien (Hidayat et al., 2024).

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Menurut Dwipayana & Suputra (2021) budaya organisasi merupakan



cara berinteraksi antara karyawan satu dengan yang lainnya. Jika budaya organisasi yang diterapkan baik maka akan berakibat baik pula terhadap kinerja yang dihasilkan terhadap perusahaan. Budaya organisasi dapat dikatakan kuat jika antar karyawan mempunyai nilai-nilai bersama yang dianggap baik dan sesuai dengan ketentuan. Semakin banyak nilai saling berbagi dan saling menerimanya maka akan semakin memperkuat budaya yang diterapkan sebuah organisasi dalam berperilaku. Tanpa adanya budaya yang mendorong untuk saling percaya antara rekan kerja, bersedia untuk berbagi pengetahuan, maka kinerja tidak akan berkembang bahkan tidak dapat bertahan dalam berbagai kondisi. Budaya organisasi memiliki arti yang sangat luas, karena akan dapat merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai suatu produktivitas kerja di tingkat yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan kedepannya. Budaya organisasi juga menjadi suatu pedoman bersama yang akan dipelajari oleh sekelompok orang untuk mengatasi masalah eksternal maupun internal (Sefianti, 2020).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja yang relatif berat diterima. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan stres kerja baik fisik maupun psikis dan reaksi-reaksi emosional, seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang dilakukan karena pengulangan gerak yang menimbulkan kebosanan. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan, sehingga secara potensial membahayakan pekerja (Erliana et al., 2023).

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Penelitian ini merupakan *review* dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Givani Widya Purwanti dan Yuliati (2024). *Sistem Informasi Akuntansi, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di PG Djombang Baru*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan sistem informasi akuntansi secara signifikan berpengaruh pada kinerja karyawan, sedangkan insentif tidak berpengaruh. Tetapi tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Kadek Krisyanti Monita dan I Ketut Yudana Adi (2022). *Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan LPD di Kecamatan Penebel*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi, budaya kerja dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD di Kecamatan Penebel. Begitu juga dengan penelitian Tira Sefianti (2020). *Pengaruh Efektivitas SIA Pada Kinerja Karyawan dengan Budaya Kerja, Insentif dan Motivasi Kerja Sebagai Pemoderasi pada Perusahaan Dagang di Kota Subang (Studi pada Perusahaan Dagang yang Berada di Kota Subang)*. Hasil ini menunjukkan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, budaya kerja dan insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja memperkuat kinerja karyawan.

Dari penelitian sebelumnya terdapat perbedaan hasil penelitian yaitu ketidakkonsistenan antara penelitian yang dilakukan oleh Krisyanti & Yudana (2022) dan penelitian Tira Sefianti (2020) menyatakan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan, berbanding terbalik dengan penelitian Givani & Yuliati (2024) yang menyatakan insentif tidak berpengaruh terhadap



kinerja karyawan sehingga peneliti tertarik untuk meneliti kembali pengaruh sistem informasi akuntansi, budaya organisasi, beban kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan perbankan Tembilahan.

Perbedaan lainnya terletak pada variabel independen. Dalam penelitian ini peneliti memilih menggunakan 4 (empat) variabel independen diantaranya yaitu sistem informasi akuntansi, budaya organisasi, beban kerja dan insentif. Dengan objek penelitian yang akan dilakukan yaitu pada Perbankan Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir, serta akan dilakukan pada tahun 2025. Pemilihan Perbankan Tembilahan sebagai objek penelitian didasarkan karena objek tersebut sangat relevan mengingat pertumbuhan ekonomi yang pesat dan meningkatnya kebutuhan layanan keuangan, terutama bagi usaha kecil dan menengah di pusat kota ini. Dalam konteks ini, variabel kinerja karyawan, sistem informasi akuntansi, budaya organisasi, beban kerja, dan insentif saling berinteraksi, dimana sistem informasi akuntansi yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan menyediakan informasi yang tepat dan akurat, sementara budaya organisasi dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Selain itu, pengelolaan beban kerja yang seimbang dan pemberian insentif yang sesuai dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja, sehingga berdampak langsung pada keberhasilan perbankan di Tembilahan.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan, maka penulis tertarik untuk meneliti mengenai **“PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, BUDAYA ORGANISASI, BEBAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERBANKAN TEMBILAHAN”**.



1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Tembilahan?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Tembilahan?
3. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Tembilahan?
4. Apakah Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Tembilahan?
5. Apakah Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi, Beban Kerja dan Insentif berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Tembilahan?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan perumusan masalah yang telah ada, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menguji secara empiris pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Tembilahan.
2. Untuk mengetahui dan menguji secara empiris pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Tembilahan.



3. Untuk mengetahui dan menguji secara empiris pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Tembilahan.
4. Untuk mengetahui dan menguji secara empiris pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Tembilahan.
5. Untuk mengetahui dan menguji secara empiris pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi, Beban Kerja dan Insentif Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Tembilahan.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, adapun manfaat dari penelitian ini terdiri dari manfaat teoritis dan manfaat praktis yaitu sebagai berikut:

1.3.2.1. Manfaat Teoritis

Berdasarkan uraian latar belakang, maka manfaat Teoritis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntansi memiliki peran yang penting dalam pengembangan dan penyediaan informasi untuk pengendalian manajemen dan pengambilan keputusan. Penggunaan sistem informasi akuntansi yang efektif dalam perusahaan atau bank sangat bergantung pada kemampuan teknis pengguna sistem tersebut.

2. Budaya Organisasi

Setiap organisasi memiliki budayanya tersendiri sendiri yang mencerminkan karakter suatu organisasi. Budaya yang baik dalam suatu organisasi dapat



membantu terciptanya rasa nyaman dan dukungan yang membantu meningkatkan kinerja anggota. Budaya organisasi merujuk pada tradisi yang dianut oleh semua anggota organisasi atau perusahaan dan digunakan sebagai konsep dalam merumuskan strategi atau pengembangan organisasi yang dipimpin.

3. Beban Kerja

Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena karyawan hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas, apabila hal ini sering terjadi maka akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri.

4. Insentif

Dengan menilai kinerja pegawai secara adil, perusahaan dapat memberikan insentif yang tepat. Insentif ini diberikan berdasarkan penilaian menyeluruh yang dilakukan perusahaan, sehingga pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik.

5. Kinerja Karyawan

Kinerja yang baik dapat terlihat ketika individu dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas,

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.



tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi.

1.3.2.2. Manfaat Praktis

1. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan, pengalaman tentang penelitian dan menambah wawasan dalam menulis karya ilmiah serta memberikan pemahaman sebagai sarana untuk memberikan bukti empiris tentang Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi, Beban Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan.

2. Bagi peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan referensi dan bahan kajian dalam penelitian yang luas lagi, misalnya untuk peneliti yang meneliti dengan tema atau variabel yang sama.

3. Bagi lembaga yang diteliti

Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan yang membangun dan bahan evaluasi guna meningkatkan kualitas lembaga khususnya penerapan sistem informasi akuntansi, budaya organisasi, beban kerja dan insentif yang efektif dan efisien di Perbankan Tambilahan.

4. Bagi Universitas Islam Indragiri

Penelitian ini bermanfaat bagi akademisi untuk menambah literatur ilmu dan sebagai masukan untuk menambah referensi dalam penelitian selanjutnya.

1.4. Sistematika Penulisan

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

3. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Universitas Islam Indragiri

Sistematika Penulisan dalam penelitian ini adalah hal-hal yang memusat tentang urutan dalam penulisan proposal, adapun sistematika penulisan ini terdiri dari:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab yang menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang telaah pustaka yang menguraikan tentang berbagai telaah teoritis, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesa penelitian

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini dibahas rancangan penelitian, waktu dan tempat penelitian, populasi dan sampel, prosedur dan pengumpulan data, sampai dengan analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN

Bab ini mendeskripsikan hasil penelitian dan pembahasannya.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran-saran yang dikemukakan berdasarkan penelitian yang dilakukan.