

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Melalui pendidikan, potensi karyawan dikembangkan secara sadar. Upaya ini terwujud melalui berbagai kegiatan yang berlangsung di dalam kelas, tempat di mana proses pembelajaran umumnya terfokus. Dengan kata lain, pendidikan bertujuan untuk memaksimalkan perkembangan potensi individu melalui interaksi dan pembelajaran yang terstruktur di lingkungan kelas. Pemegang peran sentral dalam proses tersebut adalah guru. Menurut Bu'ulolo & Zebua (2024), peran guru bukan hanya terbatas pada penyampaian materi pembelajaran, melainkan mencakup aspek mendidik peserta didik secara holistik. Guru bertanggung jawab dalam membimbing perkembangan akademis, sosial, dan moral peserta didik. Keberadaan guru menjadi elemen kunci untuk memberikan kemudahan dan dukungan agar pembelajaran berlangsung tanpa hambatan yang berdaya guna dan berkelanjutan bagi perkembangan peserta didik secara menyeluruh.

Peran guru tidak terbatas pada memberikan ilmu di kelas, melainkan juga melibatkan, membimbing, dan mengevaluasi siswa untuk lebih baik, cerdas, dan berkemampuan luar biasa seperti termaktub dalam UU No. 14 Tahun 2005, Pasal 1. Artinya, peran guru meluas dengan menciptakan habitat belajar yang mendukung perkembangan holistik para siswanya, yang mencakup aspek intelektual, emosional, dan sosial untuk mencapai pendidikan yang berkualitas. Sebagaimana diungkapkan Indriawati et al (2022), peran guru menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan peserta didik selama proses belajar

mengajar, khususnya dalam konteks pengajaran. Oleh karena itu, mutu pendidikan yang baik dapat terwujud melalui kualitas dan profesionalisme guru yang tidak hanya mengajar, tetapi juga memberikan dampak positif terhadap perkembangan peserta didik selama masa pembelajaran.

Maka, penting untuk menegaskan bahwa keberadaan guru sebagai tenaga pendidik memerlukan standar kinerja yang tinggi dan baik dalam menjalankan tugas-tugasnya. Standar kinerja yang baik bagi guru menjadi suatu keharusan untuk memastikan efektivitas dan kualitas pendidikan. Menurut Muspawi (2021), kinerja seorang guru mencerminkan seberapa baik kemampuannya dalam mengemban tanggung jawabnya di sekolah, terutama selama proses pembelajaran. Kinerja ini tidak hanya mencakup aktivitas mengajar, tetapi juga memiliki potensi untuk memberikan motivasi dan pengaruh positif kepada para siswa, sehingga mencapai tujuan pembelajaran dengan lancar dan sesuai harapan. Manifestasi dari kinerja ini terlihat melalui penampilan, tindakan, dan pencapaian prestasi guru tersebut. Sosok guru diharapkan berkinerja baik yang dapat teramati melalui penampilan, tindakan, atau pun prestasi yang dicapainya.

Kinerja guru akan berkaitan dengan kegiatan proses belajar mengajar yang mereka jalankan yang dapat diidentifikasi melalui situasi dan kondisi sehari-hari ketika mengajar di ruang kelas. Hal ini tercermin dalam berbagai aspek kegiatan yang terlibat dalam pelaksanaan tugas serta dalam metode atau kualitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sebagai seorang pendidik.

Menurut Yulianingsih et al (2017), pengaruh kinerja guru terhadap kualitas pendidikan peserta didik merupakan aspek yang sangat signifikan. Ada korelasi langsung antara kinerja guru dan mutu pendidikan yang diterima oleh

setiap siswa. Artinya, kinerja guru memiliki dampak pada tingkat mutu pendidikan. Semakin unggul kinerja seorang guru, maka semakin optimal kualitas pendidikan yang diperoleh oleh peserta didik. Hal ini mengindikasikan bahwa hasil dari proses belajar-mengajar akan mencerminkan tingkat kinerja guru yang bersangkutan.

Peningkatan kualitas kinerja seorang guru bukan hanya berdampak positif pada pendidikan peserta didik, tetapi juga merupakan faktor penting pencapaian utama hasil belajar. Kinerja guru menjadi faktor utama yang memengaruhi pencapaian tujuan pengajaran secara menyeluruh. Kinerja guru dianggap baik jika guru dapat memahami dan memperkaya bahan ajar, inovatif dan kreatif dalam menggunakan metode pengajaran, menunjukkan profesionalitas dalam mengemban tanggung jawab kerja, berdisiplin kerja, berkolaborasi dengan seluruh anggota sekolah, dan berkepribadian positif dan menjadi panutan siswa. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru perlu dilakukan oleh sekolah sejalan dengan pemahaman akan urgensi kinerja tersebut, guna memastikan bahwa tujuan pengajaran dapat tercapai secara maksimal.

Menurut Kasmir seperti dikutip Indajang et al (2020), ada 13 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu: keterampilan dan kompetensi, pengetahuan, perencanaan pekerjaan, karakter, dorongan, fungsi kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya perusahaan, kepuasan dalam bekerja, budaya kerja, loyalitas, komitmen, dan ketertiban kerja. Faktor-faktor internal ini berkaitan dengan kualitas diri dan profesionalisme guru dalam melaksanakan tugasnya. Selain faktor internal, Sancoko et al (2022) juga menyebutkan enam hal eksternal yang mendukung kinerja guru, yaitu gaya kepemimpinan, suasana kerja, proses

evaluasi dan supervisi, teknologi informasi dan komunikasi, serta infrastruktur sekolah. Faktor-faktor eksternal ini berkaitan dengan dukungan yang diberikan oleh sekolah dan pemangku kepentingan lainnya untuk membantu guru dalam meningkatkan kinerjanya.

Dengan memahami hal-hal tersebut, sekolah dan pemangku kepentingan lainnya dapat menerapkan tindakan-tindakan strategis untuk memperbaiki kinerja para guru melalui menyelenggarakan program pelatihan dan pengembangan guru, menyediakan fasilitas yang memadai, membangun suasana kerja yang mendukung dan memberikan penghargaan kepada guru yang mencapai prestasi.

Sebagai salah satu pendukung kinerja guru, supervisi berfungsi sebagai alat untuk meningkatkan kondisi pembelajaran di sekolah, dengan tujuan membuatnya lebih optimal. Implementasi supervisi dianggap sebagai strategi efektif untuk memastikan peningkatan kualitas dan profesionalisme dalam lingkungan pendidikan. Supervisi berperan sebagai metode untuk mengawasi dan memantau kinerja guru selama melaksanakan tugas profesionalnya. Aktivitas supervisi ini dirancang untuk memastikan bahwa guru menjalankan tugasnya mengikuti pedoman yang telah diatur dan kepala sekolah berwenang untuk memantau implementasinya.

Dalam supervisi, penilaian kinerja guru melibatkan evaluasi situasi aktual dari kinerja guru untuk memberi jawaban sejumlah permasalahan. Misalnya, tentang informasi seputar bagaimana keadaan sebenarnya di kelas, aktivitas apa guru dan siswa di kelas, upaya apa yang memiliki makna signifikan bagi guru dan murid dari keseluruhan kegiatan di kelasnya, hal yang diupayakan untuk mencapai tujuan pembelajaran, serta bagaimana analisis keunggulan dan

kelemahan guru serta strategi untuk meningkatkannya. Dengan menganalisis pertanyaan-pertanyaan ini, supervisi akademik dapat memberikan informasi yang berharga mengenai kemampuan guru dalam membuat, melakukan, dan mengevaluasi pembelajaran yang efektif.

Hasil penelitian Safiuddin (2022) menunjukkan bahwa ada supervisi berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru SMKN Kabupaten Muna Barat Provinsi Sulawesi Tenggara. Dengan kata lain, penelitian yang dilakukan oleh Safiuddin menemukan bahwa adanya supervisi memiliki dampak positif terhadap kinerja guru di SMKN Kabupaten Muna Barat, Sulawesi Tenggara. Supervisi dalam konteks ini mungkin merujuk pada kegiatan pengawasan atau bimbingan terhadap kinerja guru untuk meningkatkan hasil pembelajaran atau aspek lainnya dalam proses pendidikan.

Hal lain yang menjadi pendorong meningkatnya performa guru adalah budaya kerja atau budaya organisasi. Budaya organisasi sekolah adalah hal mendasar yang dicipta sekelompok individu di sekolah. Ini mencakup pembelajaran dari solusi masalah yang diambil dari luar atau diintegrasikan dari dalam, yang telah terbukti efektif, diterima dengan resmi, sehingga perlu dipertimbangkan oleh warga sekolah sebagai pendekatan yang tepat untuk dirasakan, dianalisis, dan dipahami ketika menghadapi berbagai permasalahan sekolah Zulher et al (2023). Budaya ini mencerminkan bagaimana hubungan antarguru, antar-staf, dan antara pemimpin di sekolah dengan guru terbentuk. Hal tersebut ditandai oleh kerja-sama, disiplin, tujuan bersama, motivasi untuk belajar, dan sebagai lingkungan yang mendukung penyelesaian permasalahan. Jika budaya di sekolah tidak mendukung, maka akan ada kendala dalam kinerja guru.

Lakapung, et al (2023) menyatakan bahwa meningkatnya kinerja sekolah sangat dipengaruhi oleh tata-nilai budaya yang berkembang di dalamnya, yang secara tegas terhubung dengan peran sekolah sebagai organisasi atau lembaga pendidikan. Semakin positif budaya sekolah di lingkungannya, semakin meningkat pula kinerjanya. Sebaliknya, apabila budaya sekolah tidak baik, maka kinerja juga tidak akan optimal.

Budaya kerja harus sejalan dan seimbang dengan tingkat komitmen organisasi pada setiap individu sehingga dapat meningkatkan kinerja secara signifikan di lingkungan sekolah. Dengan demikian, budaya kerja dan komitmen yang sejalan akan saling memperkuat dan memberikan dampak positif bagi prestasi sekolah. Hal ini didukung oleh temuan studi sebelumnya oleh Septi (2023) yang mengungkapkan bahwa budaya kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui budaya kerja yang baik dapat berdampak positif bagi tingkat kinerja guru.

Selain faktor internal, komitmen organisasi juga sangat menentukan dalam mendongkrak performa guru. Komitmen ini terwujud dalam menerima dan yakin sepenuhnya pada prinsip-prinsip dan sasaran pendidikan di sekolah. Organisasi juga harus mendorong para guru untuk aktif berpartisipasi dan berkontribusi dalam pencapaian misi dan visi sekolah. Dengan komitmen organisasi yang kokoh, diharapkan kinerja guru akan menunjukkan peningkatan yang signifikan.

Guru yang memiliki komitmen tinggi juga menunjukkan keterlibatan aktif dalam kegiatan sekolah dan memiliki keinginan kuat untuk berkontribusi. Selain itu, komitmen guru mencakup upaya pemeliharaan hubungan yang kuat dengan

rekan kerja, pimpinan, dan pihak terkait lainnya di dalam organisasi. Guru yang memiliki komitmen tidak hanya fokus pada pencapaian tujuan yang hanya berkaitan dengan diri mereka sendiri, tetapi juga bersedia berusaha keras demi keberhasilan sekolah secara keseluruhan. Oleh karena itu, komitmen guru bukan hanya tentang pengetahuan tentang organisasi, tetapi juga melibatkan dimensi emosional, perilaku, dan sosial.

Komitmen yang tinggi diharapkan dapat membentuk budaya kerja di sekolah yang positif dan produktif. Adanya pembentukan "kelompok" atau kelompok tertentu di antara para guru dapat dianggap sebagai indikator potensial dari rendahnya tingkat komitmen guru terhadap sekolah atau lembaga pendidikan tempat mereka bekerja. Jika sejumlah guru membentuk kelompok kecil dan terlihat kurang berinteraksi dengan anggota staf lainnya, hal ini mungkin mencerminkan adanya isolasi atau pembentukan kelompok yang terpisah. Ketidakpartisipan dalam kegiatan sekolah, seperti rapat staf, pelatihan, atau proyek bersama, juga bisa menjadi tanda kurangnya motivasi atau keterlibatan dalam upaya kolektif. Selain itu, tingkat komunikasi yang rendah, terutama terkait dengan isu-isu sekolah atau tugas-tugas profesional, dapat menunjukkan rendahnya kolaborasi antarguru. Guru yang berkomitmen tinggi bukan sekadar berusaha untuk memperoleh tujuan pribadi mereka sendiri, melainkan juga menunjukkan kesiapan dan kesediaan untuk berusaha keras demi keberhasilan sekolah secara keseluruhan.

Salah satu sekolah yang mengedepankan profesionalitas guru adalah SMA XYZ Bintaro. Para guru dan karyawan diharapkan menetapkan standar kualitas sikap dan perilaku untuk mencapai pendidikan yang unggul dalam prinsip-prinsip

nilai-nilai Kristiani, serta mampu melakukan dalam kehidupan sehingga bisa dijadikan panutan bagi peserta didik maupun sesama rekan kerja.

Guru di SMA XYZ Bintaro diharapkan menjadi profesional yang berdedikasi, memiliki visi yang jelas, dan menunjukkan tanggung jawab serta kerja keras dalam menjalankan tugas. Dengan mempraktikkan nilai-nilai ini setiap hari, diharapkan guru dapat menjadi panutan bagi siswa dan rekan kerja, sehingga tercipta lingkungan kerja yang produktif dan mendukung peningkatan kinerja guru secara keseluruhan.

Pada kenyataannya, berdasarkan data hasil supervisi di SMA XYZ Bintaro ditemukan bahwa kinerja guru belum optimal. Hal terbukti dengan data hasil supervisi 3 tahun terakhir diperoleh data rata-rata 10% guru memperoleh nilai K, 51% guru memperoleh nilai B, dan 39% guru memperoleh nilai AB. Nilai K adalah nilai yang diperoleh dengan rentang nilai < 60 , nilai B adalah nilai $75 \leq B \leq 89$, dan nilai A adalah $90 \leq AB \leq 100$. Realisasi hasil supervisi menunjukkan bahwa, meskipun diharapkan setiap guru mampu memperoleh nilai AB, kenyataannya lebih dari separuh guru (61%) belum mencapai nilai supervisi yang diinginkan, yaitu nilai Amat Baik.

Selain data supervisi tersebut, budaya kerja di lingkungan SMA XYZ Bintaro juga masih belum maksimal. Terbukti dengan masih adanya kelalaian guru yang mencakup keterlambatan dalam mengumpulkan tugas administratif ke bagian kurikulum, seperti administrasi persiapan mengajar di awal tahun ajaran, laporan evaluasi penilaian pada pertengahan dan akhir semester, administrasi pengumpulan nilai PH, dan administrasi soal PAS, dan US dan pengisian agenda online. Menurut wakil kepala sekolah bidang kurikulum dan pendamping wakil

kurikulum, dalam hal pengumpulan administrasi PAT (Penilaian Akhir Tahun) dari 23 guru yang wajib menyelesaikan dan mengumpulkan sesuai tanggal yang ditetapkan, hanya 11 orang yang mengumpulkan tepat waktu. Ini berarti hanya sebesar 47,82% guru yang melakukannya. Sementara itu dalam hal pengumpulan nilai semester ganjil, dari 39 orang guru yang wajib mengumpulkan daftar nilai, 21 orang yang mengumpulkannya tepat waktu. Artinya, hanya 53, 84% yang mengikuti aturan yang ditetapkan. Data lain yang disajikan adalah pengumpulan administrasi dan nilai midsemester genap per kelas masing-masing, guru yang tidak tepat waktu mengumpulkan di kelas X adalah 42, 10%, XI MIPA 47, 06%, XI IPS 52,94%, XII MIPA 44,44%, dan XII IPS 55,56%. Selain itu, tingginya persentase guru yang terlambat mengisi agenda online (83%) mengindikasikan kurangnya kesadaran akan pentingnya mencatat jurnal pembelajaran tepat waktu.

Tidak hanya itu, kehadiran guru yang tidak konsisten, baik dalam bentuk terlambat datang maupun tidak hadir tanpa alasan, perlu menjadi perhatian. Berdasarkan data yang diperoleh dari tim wakil sarana dan prasarana, pada tahun ajaran berjalan sampai dengan bulan Maret 2024 diperoleh data masih ada guru yang terlambat, tidak hadir karena izin, dan tidak hadir tanpa keterangan setiap bulannya. Meskipun jumlahnya tidak lebih dari 5 orang guru setiap bulannya yang terlambat atau tidak hadir, tetapi menurut wakil kepala sekolah bagian administrasi seharusnya tidak ada guru yang datang tidak tepat waktu atau *alpha* setiap bulannya. Artinya, harapannya tingkat absensi dan keterlambatan guru setiap bulannya adalah 0%. Namun kenyataannya, tiap bulan selalu ada guru yang datang tidak tepat waktu atau *alpha*.

Selain itu, hasil wawancara dengan beberapa guru mengungkapkan adanya pembentukan kelompok di ruang guru yang didasarkan pada berbagai faktor seperti usia, suku, jenis kelamin, dan hobi. Menurut mereka, setidaknya terlihat bahwa lebih dari tiga kelompok telah terbentuk dengan karakteristik yang berbeda-beda di antara mereka. Meskipun interaksi sosial ini pada awalnya mungkin tampak alami dan tidak berbahaya, namun ternyata memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja individu. Kelompok-kelompok ini cenderung menciptakan dinamika kelompok yang eksklusif, mempengaruhi kerja sama antarguru, dan bahkan menghambat pembentukan hubungan kerja yang efektif. Mereka berpendapat, pembentukan kepanitiaan lebih sering didasarkan pada kedekatan dalam kelompok tersebut. Sebagai hasilnya, kinerja guru dapat terganggu karena terhalangnya pertukaran ide dan praktik terbaik, serta kurangnya dukungan dan kolaborasi yang diperlukan dalam menghadapi tantangan dalam proses pembelajaran dan pendidikan.

Berdasarkan permasalahan di atas, diperlukan penelitian yang memfokuskan pada kinerja guru di SMA XYZ Bintaro karena jika tidak dilakukan, maka kinerja guru kemungkinan akan terus menurun, berpotensi merugikan mutu lulusan, memberikan dampak negatif pada penilaian akreditasi sekolah, dan bahkan dapat berpengaruh pada minat masyarakat untuk mendaftarkan siswa baru ke sekolah ini. Karena alasan tersebut, penelitian tentang bagaimana pengaruh supervisi guru, budaya kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru di SMA XYZ Bintaro ini dilakukan.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, permasalahan yang dapat diidentifikasi di SMA XYZ Bintaro adalah antara lain:

- 1) Kinerja guru di SMA XYZ Bintaro belum optimal, sebagaimana ditunjukkan oleh data hasil supervisi dalam tiga tahun terakhir yang menunjukkan lebih dari separuh guru (61%) belum mencapai nilai Amat Baik (AB).
- 2) Budaya kerja di lingkungan SMA XYZ Bintaro masih belum maksimal, terlihat dari tingginya persentase guru yang terlambat mengumpulkan tugas administratif.
- 3) Banyak guru di SMA XYZ Bintaro yang tidak mengumpulkan administrasi dan nilai tepat waktu, dengan hanya 53,84% yang mengikuti aturan pengumpulan nilai semester ganjil.
- 4) Keterlambatan dalam mengisi agenda online juga tinggi, dengan 83% guru tidak mengisi jurnal pembelajaran tepat waktu.
- 5) Kehadiran guru yang tidak konsisten, baik terlambat datang maupun tidak hadir tanpa alasan, masih menjadi masalah, dengan rata-rata lebih dari 5 guru terlambat atau tidak hadir setiap bulannya.
- 6) Terbentuknya kelompok-kelompok di ruang guru berdasarkan faktor usia, suku, jenis kelamin, dan hobi telah menciptakan dinamika kelompok yang eksklusif dan menghambat kolaborasi efektif antarguru.
- 7) Pembentukan kepanitiaan yang sering didasarkan pada kedekatan dalam kelompok telah menghalangi pertukaran ide dan praktik terbaik di antara para guru.

- 8) Kinerja individu guru terpengaruh oleh dinamika kelompok eksklusif, yang menghambat kerja sama dan dukungan dalam menghadapi tantangan pembelajaran.
- 9) Rendahnya kinerja guru dapat berdampak pada penurunan mutu lulusan, penilaian akreditasi sekolah yang negatif, dan menurunkan minat masyarakat untuk mendaftarkan siswa baru ke SMA XYZ Bintaro.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan hasil identifikasi masalah di atas maka masalah penelitian ini difokuskan pada pengaruh supervisi guru, budaya kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru SMA XYZ Bintaro.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah ditetapkan maka rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

- 1) Apakah supervisi guru berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi di SMA XYZ Bintaro?
- 2) Apakah budaya kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi di SMA XYZ Bintaro?
- 3) Apakah supervisi guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMA XYZ Bintaro?
- 4) Apakah budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMA XYZ Bintaro?
- 5) Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMA XYZ Bintaro?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui:

- 1) Pengaruh positif supervisi guru terhadap komitmen organisasi di SMA XYZ Bintaro;
- 2) Pengaruh positif budaya kerja terhadap komitmen organisasi di SMA XYZ Bintaro;
- 3) Pengaruh positif supervisi guru terhadap kinerja guru di SMA XYZ Bintaro;
- 4) Pengaruh positif budaya kerja terhadap kinerja guru di SMA XYZ Bintaro;
- 5) Pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja guru di SMA XYZ Bintaro.

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1.6.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini akan memperkaya sekaligus mengembangkan teori manajemen pendidikan dengan wawasan lebih luas yang diberikan tentang berbagai hal yang memengaruhi kinerja guru di sekolah menengah. Temuan penelitian dapat menjadi dasar untuk memperbarui dan memperluas pemahaman teoritis terkait supervisi, budaya kerja, dan komitmen organisasi dalam konteks pendidikan. Selain itu, penelitian ini dapat berkontribusi pada pengembangan model supervisi yang lebih baik.

1.6.2. Manfaat Praktis

Dalam konteks praktis, diharapkan bahwa hasil penelitian ini akan berdampak positif bagi guru, kepala sekolah, dan yayasan. Manfaat yang dimaksud, antara lain:

1) Bagi Peneliti

Hasil tulisan ini dapat peneliti gunakan sebagai pembandingan dengan materi perkuliahan, serta pengalaman praktis yang diperoleh selama proses penelitian.

2) Bagi Guru

Hasil penelitian dapat dijadikan data yang akurat untuk mengakses panduan praktis untuk pengembangan profesional, pelatihan individu guru, dan membantu guru meningkatkan keterampilan pengajaran dan kompetensi yang relevan.

3) Bagi kepala sekolah

Kepala sekolah dapat menggunakan temuan penelitian sebagai landasan untuk memperbaiki sistem supervisi di sekolah, mengarah pada peningkatan pengelolaan kinerja guru dan kualitas pengajaran.

4) Bagi yayasan

Yayasan dapat merancang rencana strategis berdasarkan temuan penelitian, fokus pada peningkatan supervisi, budaya kerja, dan komitmen organisasi, untuk meningkatkan kualitas pendidikan di SMA XYZ Bintaro.

1.7. Sistematika Penulisan

Tesis ini ditulis dengan sistematika yang terdiri atas 5 bab. Bab satu terdiri atas tujuh bagian penting yang dimulai dengan latar belakang masalah, yang memberikan gambaran tentang konteks dan urgensi penelitian yang

dilakukan. Kemudian, identifikasi masalah akan menguraikan secara rinci permasalahan yang menjadi fokus penelitian. Selanjutnya, batasan masalah akan memberikan batasan-batasan yang jelas untuk mempersempit ruang lingkup penelitian. Rumusan masalah akan memformulasikan pertanyaan-pertanyaan penelitian yang spesifik dan dapat dijawab melalui penelitian ini. Tujuan penelitian akan menjelaskan hasil yang ingin didapatkan dalam penelitian ini. Manfaat hasil penelitian akan menguraikan kontribusi dan dampak yang diharapkan dari hasil penelitian ini. Akhirnya, sistematika penelitian menggambarkan struktur dan alur penelitian dari awal hingga akhir.

Selanjutnya, bab dua terdiri atas deskripsi teoritis yang menjelaskan konsep, teori yang relevan dengan penelitian. Bagian ini memberikan dasar pemahaman yang kuat mengenai topik yang diteliti. Hasil penelitian yang relevan akan menyajikan tinjauan literatur dari penelitian-penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan topik penelitian ini. Kerangka berpikir akan menggambarkan alur logika yang menghubungkan berbagai konsep dan teori untuk menjelaskan fenomena yang diteliti. Hipotesis penelitian akan menyajikan dugaan sementara yang akan diuji melalui penelitian ini.

Pada bab tiga, penulis mendeskripsikan rancangan penelitian yang menjelaskan pendekatan dan desain penelitian yang digunakan. Tempat, waktu, dan subjek penelitian akan memberikan informasi mengenai lokasi, durasi, dan populasi penelitian ini. Prosedur penelitian akan menjelaskan langkah-langkah yang diambil dalam pelaksanaan penelitian. Populasi dan sampling akan menguraikan cara mendapatkan sampel penelitian. Teknik pengumpulan data akan menjelaskan metode pengumpulan data penelitian. Instrumen penelitian akan

menguraikan alat pengukur variabel-variabel penelitian. Teknik analisis data akan menjelaskan metode yang digunakan untuk menganalisis data yang telah diperoleh. Hipotesis statistik akan menguraikan pengujian hipotesis penelitian secara statistik.

Berikutnya, bab empat, terdiri atas hasil penelitian yang menyajikan temuan-temuan yang diperoleh dari analisis data. Pembahasan akan menginterpretasikan hasil penelitian, menghubungkannya dengan teori dan penelitian sebelumnya, serta mengeksplorasi implikasi temuan tersebut. Keterbatasan penelitian akan menguraikan kelemahan penelitian ini.

Terakhir, bab lima yang terdiri atas kesimpulan yang merangkum temuan utama dari penelitian ini. Implikasi manajerial akan menguraikan dampak praktis dari temuan penelitian terhadap praktik manajerial dan kebijakan. Saran akan memberikan rekomendasi untuk tindakan selanjutnya berdasarkan hasil penelitian, baik untuk praktisi maupun untuk penelitian selanjutnya.