

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profile Perusahaan Ruangguru



Gambar 1. 1 Logo Perusahaan

Sumber: ruangguru.com (2023)

Ruangguru merupakan perusahaan *startup* terbesar di Asia Tenggara yang bergerak di bidang penyedia layanan pendidikan berbasis teknologi (*edutech*) berasal dari Indonesia dan didirikan pada tahun 2014. Ruangguru didirikan oleh Adamas Belva Syah Devara dan Muhammad Iman Usman yang memiliki segudang ilmu dan pengalaman di bidang pendidikan, teknologi, sosial, dan bisnis. Saat ini, Ruangguru bekerja sama dengan >305 Pemerintah Kota dan Kabupaten di Indonesia dan digunakan oleh lebih dari 3,2 juta pengguna dan 300.000 guru di seluruh Indonesia, dengan mengembangkan fitur-fitur seperti ujian *online*, manajemen kelas *online*, video pendidikan, pengajaran, dan banyak lagi (Ruangguru, 2023).

Ruangguru berkomitmen untuk menyediakan layanan pendidikan dan bahan ajar guru-guru terbaik yang ada di Indonesia serta berupaya untuk meningkatkan kualitas para guru dengan memberikan peluang pekerjaan dan tambahan pendapatan karena peningkatan kualitas guru akan membawa perbaikan dalam sistem pendidikan di

Indonesia. Ruangguru meyakini bahwa teknologi adalah alat yang mempermudah pengguna dalam mengakses materi pembelajaran berkualitas di berbagai tempat dan waktu dan meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam proses pembelajaran, baik bagi pengguna dan guru (Ruangguru, 2023).

1.1.2 Visi dan Misi Perusahaan Ruangguru

Menurut situs resmi Ruangguru (2023), di bawah ini merupakan visi dan misi dari perusahaan Ruangguru:

1. Visi Ruangguru

Ruangguru memiliki visi untuk meningkatkan mutu pendidikan secara menyeluruh dan mendorong perkembangan pembelajaran yang disesuaikan dengan individu.

2. Misi Ruangguru

Misi Ruangguru adalah menyediakan akses dan memperluas jangkauan pendidikan berkualitas melalui teknologi, memberikan peluang kepada semua pengguna tanpa terbatas oleh lokasi dan waktu.

1.1.3 Profile Produk Penelitian

Menurut situs resmi Ruangguru (2023), di bawah ini terdapat beragam produk layanan yang disediakan oleh Ruangguru guna mendukung dan meningkatkan usaha mereka dalam menyediakan fasilitas pendidikan yang berkualitas, antara lain:

1. Ruangbelajar

Ruangbelajar adalah salah satu pembelajaran daring yang dirancang dalam bentuk bimbingan belajar online yang disampaikan oleh tutor untuk memastikan pemahaman yang mendalam terhadap setiap materi. Di dalam Ruangbelajar terdapat video pembelajaran animasi, rangkaian latihan soal lengkap dengan penjelasan dan materi ajar lain yang dikemas secara visual untuk membuat lebih menarik.

2. *Brain Academy* by Ruangguru

Brain Academy mempraktekkan pendekatan pembelajaran modern yang membedakannya dari lembaga bimbingan belajar konvensional. Pendekatan ini menekankan pada keterlibatan aktif siswa, pemanfaatan teknologi serta penyesuaian materi belajar yang akan dibuat sesuai dengan kebutuhan masing-masing pengguna. Selain itu, materi yang diajarkan tidak hanya terbatas pada kurikulum akademis, tetapi juga mencakup kelas pengembangan pribadi siswa dan berbagai fitur unik lainnya.

3. Roboguru

Roboguru merupakan layanan belajar yang ada di Ruangguru yang menghubungkan siswa secara langsung dengan tutor yang memiliki pengalaman dan berdiskusi melalui chat tentang pertanyaan yang sulit dalam pelajaran dengan metode interaktif, seru, serta fleksibel untuk menyelesaikan soal yang bisa diakses dimana dan kapan saja.

4. *English Academy*

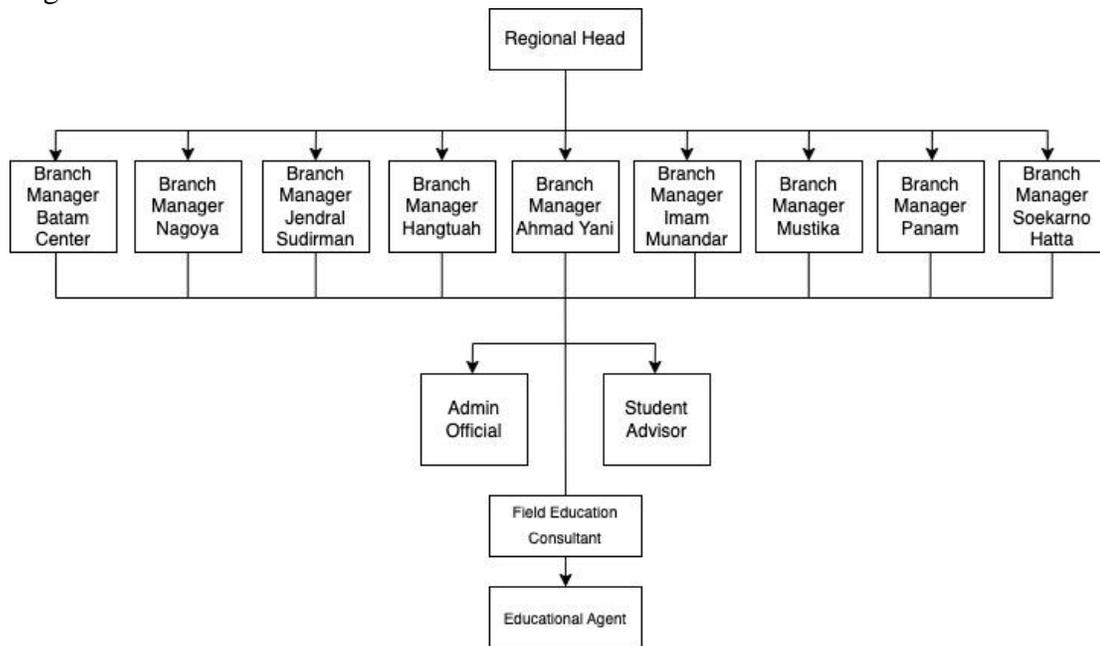
English Academy merupakan program kursus bahasa Inggris yang diselenggarakan secara langsung dengan instruktur berlisensi, dilengkapi dengan fasilitas dan sistem terbaik.

5. *Skill Academy*

Skill Academy adalah program kursus *online* untuk meningkatkan teknikal dan *soft skill*.

1.1.4 Struktur Organisasi

Berikut di bawah ini merupakan struktur organisasi dari perusahaan Ruangguru Regional Sumatera 1:



Gambar 1. 8 Struktur Organisasi Ruangguru Regional Sumatera 1

Sumber: Student Advisor Ruangguru Regional Sumatera 1 (2023)

1.2 Latar Belakang Penelitian

Dalam periode industri saat ini, terdapat perkembangan-perkembangan yang cukup signifikan yang terjadi pada transformasi kehidupan masyarakat pada saat ini, khususnya pada sektor pendidikan. Pemerintah berupaya untuk menghadirkan perubahan yang inovatif di berbagai aspek kehidupan masyarakat yang bertujuan untuk mensejahterakan masyarakat. Persaingan dari beberapa organisasi yang berada di era industri sekarang pun semakin sulit, sehingga sumber daya manusia yang diharuskan untuk proaktif mengembangkan dirinya. Pernyataan dari Rachmadan & Dudija (2020)

memperkuat dengan menjelaskan bahwa di setiap perusahaan atau organisasi, persaingan dan kompetisi untuk menjadi yang terkemuka di mata konsumen atau masyarakat umumnya merupakan fenomena yang umum. Oleh karena itu, perusahaan atau organisasi tersebut berusaha maksimal dan mengambil berbagai langkah untuk meraih prestasi tersebut. Setiap organisasi diharapkan mampu memaksimalkan potensi tenaga kerja manusia dan cara mengelolanya (Rapika & Sulaiman, 2020). Saat ini di Indonesia sudah banyak yang menawarkan penyediaan jasa pendidikan yang akan menjadi ancaman dan perlu untuk di pertimbangkan. Untuk itu dibutuhkan upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan guna untuk mempertahankan kesinambungan hidup organisasi.

Di dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, organisasi harus mampu memaksimalkan semua aset yang dimiliki, termasuk sumber daya manusia (Maharani, 2019). Sebuah organisasi membutuhkan tenaga kerja manusia yang mampu mengoptimalkan pencapaian tujuan organisasi dengan efektif. Sumber daya manusia memiliki posisi kunci untuk jalannya sebuah organisasi dan untuk pengambilan sebuah keputusan (Sutrisno, 2017). Sumber daya manusia menghasilkan sebuah keputusan yang terbaik yang dapat menunjukkan kinerja dan kemampuan dari individu dalam menganalisis suatu masalah.

Dengan sumber daya manusia, diharapkan dapat memberikan hasil kerja yang optimal bagi organisasi tersebut. Sumber daya manusia juga memiliki posisi kunci lainnya untuk organisasi karena berperan dalam pengelolaan sistem (Widyaputri & Sary, 2022). Dalam melakukan pengelolaan sistem, wajib memperhatikan aspek-aspek yang penting seperti kompetensi, disiplin kerja dan juga tingkat kenyamanan pada saat bekerja di sebuah organisasi sehingga karyawan dapat memberikan sebuah hasil optimal yang dibutuhkan oleh organisasi (Prayogi et.al., 2019).

Sebuah organisasi berupaya untuk meningkatkan profesionalisme dengan menilai kinerja para karyawan yang unggul, semakin banyak tenaga kerja yang memiliki kinerja yang sesuai kriteria kompetensi, maka secara tidak langsung produktivitas sebuah organisasi secara keseluruhan akan meningkat secara signifikan (Sutjipto et al.,

2019). Keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kinerja karyawannya, yang dapat dinilai melalui perbandingan hasil pekerjaan mereka dengan parameter yang telah ditetapkan oleh organisasi sebagai tolak ukur pencapaian yang optimal (Ilyas, 2018). Agar mencapai hasil terbaik, melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan mencapai tujuan organisasi, setiap pekerja perlu berupaya mencapai sasaran dengan baik.

Tabel 1. 1 Hasil Kinerja Karyawan pada Ruangguru Regional Sumatera 1

Nilai SKI	Keterangan	2021		2022	
		Jumlah Karyawan	Persentase	Jumlah Karyawan	Persentase
P1	Baik Sekali	26	25%	21	21%
P2	Baik	32	31%	29	28%
P3	Cukup	27	26%	30	29%
P4	Kurang Baik	18	18%	23	22%
Total		103	100%	103	100%

Sumber: database Ruangguru (2023)

Berdasarkan hasil dari tabel 1.1 diatas, jumlah karyawan Ruangguru Regional Sumatera 1 berjumlah 103 karyawan dan yang termasuk Regional Sumatera 1 pada perusahaan Ruangguru yaitu Provinsi Riau dan Provinsi Kepulauan Riau. Berdasarkan data diatas, ditemukan hasil bahwa P1 menunjukkan pencapaian target kerja berkisar >110% dari yang telah ditetapkan, P2 menunjukkan pencapaian target kerja berkisar antara 103-110% dari yang telah ditetapkan, P3 menunjukkan pencapaian target kerja berkisar antara 96-103% dari yang telah ditetapkan, P4 menunjukkan pencapaian target kerja berkisar antara 96 kebawah. Pada tahun 2021, Ruangguru Regional Sumatera 1 terdapat 18 karyawan dengan persentase 18% yang memiliki keterangan kurang baik. Sementara di tahun 2022, jumlah karyawan dengan kinerja kurang baik menjadi

meningkat sebesar 23 karyawan dengan persentase 22%. Sehingga, dari data diatas didapatkan hasil bahwa tingkat kinerja karyawan yang berada di Ruangguru Regional Sumatera 1 mengalami penurunan dari tahun 2021-2022.

Terdapat beberapa aspek yang dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan salah satunya yaitu kompetensi (Mumtaz & Wulansari, 2023).Kompetensi memiliki peranan yang krusial dalam seluruh aspek manajemen sumber daya manusia dengan karyawan yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan dimensi yaitu pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*) dan sikap (*attitude*). Karyawan yang berkompeten yang dilengkapi dengan pengetahuan dan kemampuan yang kuat, akan memiliki kapasitas untuk menyelesaikan tugasnya dan mengatasi tantangan baru sesuai dengan persyaratan pekerjaan (Arifin et.al., 2019).

Dari hasil wawancara dengan salah satu *Student Advisor* di Ruangguru Regional Sumatera 1 pada tanggal 18 Oktober 2023, ditemukan fenomena kompetensi dari setiap karyawan yang masih kurang dikarenakan pada saat pembukaan lowongan pekerjaan di Ruangguru hanya menuliskan kualifikasi minimal pendidikan D3, (SMA/SMK) tanpa mendetailkan kompetensi apa yang dibutuhkan di perusahaan.

Tabel 1. 2 Hasil Kompetensi Karyawan pada Ruangguru Regional Sumatera 1 pada tahun 2021 & 2022

Dimensi	Baik		Buruk	
	Jumlah Karyawan	Persentase (%)	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
Pengetahuan	65	63,10%	38	36,90%
Kemampuan	49	47,57%	54	52,43%
Sikap	95	92,23%	8	7,77%

Sumber: database Ruangguru (2023)

Berdasarkan hasil dari tabel 1.2 di atas, terdapat nilai kompetensi karyawan yang ada di Ruangguru Regional Sumatera 1 yang memiliki masalah seperti ketidaksesuaian antara tugas yang diberikan dengan pengetahuan dan kemampuan dari karyawan serta karyawan yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas. Berdasarkan data diatas, nilai yang terletak pada dimensi pengetahuan dan kemampuan dengan persentase masing-masing 36,90% dan 52,43%. Nilai dengan persentase tersebut bisa dikatakan buruk karena terdapat beberapa karyawan yang diberi tanggung jawab jabatan yang tidak sesuai dengan kompetensinya. Ini sejalan dengan penelitian dari Maharani (2019) yang mengatakan bahwa, jika karyawan yang memiliki kompetensi yang baik yang terdiri dari pengetahuan, kemampuan dan sikap maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Begitupun sebaliknya, apabila memiliki kompetensi yang rendah, maka hasil kerjanya juga akan kurang baik.

Selain melalui kompetensi, untuk meningkatkan kinerja dari karyawan yaitu dengan cara memberikan kompensasi yang sepadan dengan kinerja yang akan membentuk karyawan berkualitas. Kompensasi merujuk pada pendapatan yang diterima oleh seorang tenaga kerja dari organisasi berupa barang atau jasa (Sari, 2019).

Tabel 1. 3 Kompensasi yang diberikan oleh Ruangguru Regional Sumatera 1 Kepada Karyawan

No	Jenis Kompensasi
1	Gaji Inti
2	Uang Bonus Hari Raya Besar
3	Komisi Cuti
4	Fasilitas Komunikasi
5	Makan Siang
6	Fasilitas Liburan

(Bersambung)

(Selanjutnya)

7	Fasilitas Kesehatan
8	Tunjangan Hari Tua
9	Asuransi Ketenagakerjaan

Sumber: *Student Advisor Ruangguru Regional Sumatera 1 (2023)*

Berdasarkan dari tabel 1.3, didapatkan kompensasi yang diberikan oleh pihak Ruangguru Regional Sumatera 1 kepada karyawan, bahwa gaji bulanan berdasarkan UMP (Upah Minimum Provinsi) yang didapatkan karyawan di Kepulauan Riau sebesar Rp. 3.050.172 dan gaji bulanan berdasarkan UMP (Upah Minimum Provinsi) yang didapatkan karyawan di Riau sebesar Rp. 2.888.564 (Badan Pusat Statistik, 2023). Perbedaan gaji bulanan yang berdasarkan UMP (Upah Minimum Provinsi) di setiap provinsi ini mengacu pada ekonomi di setiap provinsi yang memiliki tingkat ekonomi yang berbeda-beda. Menurut Fithirana & Adi (2020) yang menyatakan bahwa dengan pemberian kompensasi secara adil, maka akan memberikan kinerja yang maksimal dan sebaliknya, jika terdapat penurunan dari kompensasi maka kinerja yang diterima akan rendah.

Selain kompetensi dan kompensasi, disiplin kerja karyawan juga merupakan faktor lain yang dapat memengaruhi hasil kerja. Menurut Sinambela (2019) mengatakan bahwa disiplin kerja merujuk pada kemampuan dari individu untuk melakukan pekerjaan dengan teguh dan tekun sesuai aturan dan tidak melanggar aturan organisasi. Berlandaskan pendapat dari Fadilla & Wulansari (2023) setiap organisasi ingin mempunyai tingkat disiplin kerja karyawan yang tinggi untuk mencapai visi organisasi secara optimal. Sangat penting bagi karyawan untuk memiliki kesadaran dalam mematuhi peraturan yang berlaku di organisasi. Peraturan perusahaan memiliki peran penting dalam memberikan arahan dan edukasi kepada karyawan serta membantu mereka membangun disiplin yang baik di lingkungan kerja (Putri & Tuirah, 2020).

Tabel 1. 4 Hasil Disiplin Kerja pada Ruangguru Regional Sumatera 1

Tahun	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	Alpa	Izin	Sakit	Total Tidak Hadir
2021	103	229	4	19	21	44
2022	103	301	7	23	17	47

Sumber: database Ruangguru (2023)

Berdasarkan tabel 1.3 diatas, terdapat daftar kedisiplinan para karyawan di Ruangguru Regional Sumatera 1 yang mendapatkan hasil dari tahun 2021 yaitu dengan keterangan alpa sebanyak 4 karyawan, 19 karyawan dengan keterangan izin dan 21 karyawan dengan keterangan sakit. Maka total karyawan yang tidak hadir pada tahun 2021 di Ruangguru Regional Sumatera 1 yaitu sebanyak 44 karyawan. Sementara pada tahun 2022, terdapat 7 karyawan dengan keterangan alpa, 23 karyawan dengan keterangan izin dan 17 karyawan dengan keterangan sakit. Maka total karyawan yang tidak hadir pada tahun 2022 di Ruangguru Regional Sumatera 1 yaitu sebanyak 47 karyawan. Tingkat disiplin kerja karyawan pada perusahaan Ruangguru Regional Sumatera 1 yang dilihat dari tahun 2021 sampai 2022 mengalami penurunan tetapi tidak terlalu signifikan sebesar 3%. Hal tersebut dikatakan menurun karena dari total tidak hadir karyawan pada tahun 2022 memiliki total sebesar 47 karyawan, dimana di tahun 2022 menunjukkan total ketidakhadirannya meningkat sehingga tingkat disiplin kerja menurun.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian dari Adzana & Budiono (2023), bahwa disiplin kerja dapat memediasi antara kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Semua variabel tersebut dinyatakan secara simultan memengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan.

Dari beberapa fenomena yang sudah dijelaskan diatas, terdapat faktor yang menyebabkan kinerja karyawan menurun sehingga *output* yang dihasilkan kurang optimal. Berdasarkan fenomena diatas, peneliti memiliki ketertarikan untuk mengeksplorasi topik yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Perusahaan Ruangguru Regional Sumatera 1”**

1.3 Perumusan Masalah

1.3.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, fenomena dari beberapa karyawan yang ada di sebuah perusahaan masih memiliki kompetensi buruk yang membuat performa perusahaan menjadi rendah. Berlandaskan pendapat dari Lestari et.al., (2023) bahwa perusahaan dapat mencapai pertumbuhan dan ketahanan dalam lingkungan bisnis yang kompetitif dengan dukungan dari karyawan yang memiliki kompetensi dibidang mereka.

Dalam menghadapi persaingan global seperti saat ini, perusahaan Ruangguru Regional Sumatera 1 mengakui bahwa kualitas dan jumlah karyawan mereka belum mencapai tingkat yang maksimal. Ruangguru Regional Sumatera 1 juga menghadapi kendala dalam mengelolah sumber daya manusianya, termasuk penerapan sistem kompetensi, kompensasi serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini mempunyai maksud untuk menilai seberapa besar pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan melibatkan disiplin kerja sebagai variabel *intervening*, baik secara langsung ataupun tidak secara langsung. Ruangguru Regional Sumatera 1 perlu untuk mengetahui seberapa pengaruh hal tersebut, sehingga untuk kedepannya Ruangguru Regional Sumatera 1 dapat mengatur kembali sistem yang ada di perusahaan.

1.3.2 Pertanyaan Penelitian

Dengan permasalahan yang telah disebutkan, maka peneliti membentuk pertanyaan penelitian, yaitu:

1. Bagaimana kompetensi pada Ruangguru Regional Sumatera 1?
2. Bagaimana kompensasi pada Ruangguru Regional Sumatera 1?
3. Bagaimana disiplin kerja pada Ruangguru Regional Sumatera 1?
4. Bagaimana kinerja karyawan pada Ruangguru Regional Sumatera 1?
5. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Ruangguru Regional Sumatera 1?
6. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Ruangguru Regional Sumatera 1?
7. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Ruangguru Regional Sumatera 1?
8. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap disiplin kerja pada Ruangguru Regional Sumatera 1?
9. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pada Ruangguru Regional Sumatera 1?
10. Bagaimana pengaruh kompetensi yang *diintervening* oleh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Ruangguru Regional Sumatera 1?
11. Bagaimana pengaruh kompetensi yang *diintervening* oleh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Ruangguru Regional Sumatera 1?

1.4 Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah yang telah disajikan, terdapat beberapa tujuan penelitian seperti:

1. Mengetahui kompetensi karyawan Ruangguru Regional Sumatera 1.
2. Mengetahui kompensasi karyawan Ruangguru Regional Sumatera 1.
3. Mengetahui disiplin kerja karyawan Ruangguru Regional Sumatera 1.

4. Mengetahui kinerja karyawan Ruangguru Regional Sumatera 1.
5. Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Ruangguru Regional Sumatera 1.
6. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Ruangguru Regional Sumatera 1.
7. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Ruangguru Regional Sumatera 1.
8. Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap disiplin kerja pada Ruangguru Regional Sumatera 1.
9. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pada Ruangguru Regional Sumatera 1.
10. Menganalisis pengaruh kompetensi yang *diintervening* oleh disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada Ruangguru Regional Sumatera 1
11. Menganalisis pengaruh kompensasi yang *diintervening* oleh disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada Ruangguru Regional Sumatera 1

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dapat diklasifikasi ke dalam dua kelompok, antara lain:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menyampaikan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel *intervening* pada perusahaan.
 - b. Hasil penelitian memiliki harapan sebagai bahan untuk referensi serta sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang dapat dijadikan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya dalam pengkajian topik-topik yang sejenis.

2. Manfaat Praktis

Melalui penelitian ini, diharapkan menjadi referensi informasi terkait pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel *intervening* pada perusahaan. Dengan demikian, dapat dijadikan sebagai panduan untuk penelitian berikutnya dalam topik yang serupa. Selain itu, hasil dari ini penelitian juga diharapkan dapat memberikan masukan dan evaluasi yang berguna untuk manajemen sumber daya manusia di Ruangguru sehingga mampu meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Penyusunan laporan akhir ini melibatkan beberapa bab yang dirancang sesuai dengan pedoman, dengan cara berikut:

a. BAB I Pendahuluan

Pada bagian ini, dijelaskan secara rinci mengenai gambaran keseluruhan isi laporan, termasuk gambaran umum objek penelitian, latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan tugas akhir.

b. BAB II Tinjauan Pustaka

Pada bagian ini, dijelaskan teori-teori yang diambil dari beberapa literatur yang membahas tentang fenomena terkait kompetensi, kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

c. BAB III Metode Penelitian

Pada bagian ini, dijelaskan mengenai jenis penelitian, operasional variabel, populasi dan sampel, pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas serta teknik analisis data dalam menyusun laporan penelitian.

d. BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bagian ini, akan membahas lebih dalam serta memberikan jawaban terhadap permasalahan yang dirumuskan serta tujuan penelitian dan menganalisis hasil penelitian.

e. BAB V Kesimpulan dan Saran

Pada bagian ini, memberikan kesimpulan dan saran terkait dengan hasil dari penelitian yang sudah pernah dilakukan dan memberikan penilaian terhadap aspek-aspek yang mungkin menjadi pertimbangan untuk penelitian berikutnya.