

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Peran sumber daya manusia merupakan salah satu yang sangat penting dan diperlukan dalam sebuah perusahaan. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan merupakan hasil kinerja karyawan yang baik. Setiap perusahaan menuntut kinerja yang baik terhadap semua karyawannya, maka perusahaan berupaya dengan melakukan berbagai cara untuk memperbaiki kinerja karyawan yang belum optimal. Dalam hal ini sebagaimana dikutip dalam Edy Sutrisno, Wether dan Davis menjelaskan bahwa sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.¹ Apabila perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia yang efektif, maka tujuan dari perusahaan tidak akan tercapai maksimal.

Tujuan perusahaan yang tidak efektif tersebut disebabkan karena kurang maksimalnya kinerja perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah rangkaian strategis, proses dan aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu sumber daya manusianya.² Pengelolaan sumber daya manusia harus memperlakukan karyawan sesuai dengan norma-norma yang berlaku akan memberikan rasa keadilan kepada manusia yang terlibat.³ Dengan pengelolaan SDM yang benar maka aktivitas perusahaan berjalan sebagaimana mestinya sehingga mampu menghasilkan laba yang telah ditargetkan

¹Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: KENCANA, 2010), hlm. 4.

²Veithzal Rivai, Ella Jauvani sagala, *Manajemen Sumber daya manusia untuk perusahaan*, (jakarta: Raja Grafindo Persada 2013), hlm. 5.

³Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm. 5.

Dengan pengelolaan SDM yang benar maka aktivitas perusahaan berjalan sebagaimana mestinya sehingga mampu menghasilkan laba yang telah ditargetkan. Perusahaan juga menyadari pekerja harus terus di kembangkan karena tidak seperti mesin yang selalu melakukan aktivitas yang sama setiap waktunya.

Sebagai upaya untuk menghadapi semakin ketatnya persaingan antar perusahaan di era globalisasi saat ini. Meskipun telah berusaha memberikan yang terbaik namun tetap saja akan timbul permasalahan yang harus dibenahi dengan harus meningkatkan kinerja karyawan agar dapat berkerja dengan efektif dan efisiensi. Salah satu pengukuran keberhasilan perusahaan adalah kinerja karyawan.

Kinerja merupakan salah satu bentuk perilaku nyata bagi setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu bagian yang sangat penting dalam upaya perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dengan memiliki karyawan yang mempunyai keahlian yang tinggi dan bersedia bekerja keras maka kinerja karyawan akan maksimal dan kemungkinan besar kinerja perusahaan akan lebih baik.⁴

Dalam dunia kerja seorang Karyawan ataupun pegawai harus bekerja dengan baik dan sungguh-sungguh, supaya mendapatkan balasan yang baik pula sesuai dengan kinerja yang telah mereka lakukan.

Mengingat bahwa setiap karyawan dalam sebuah perusahaan berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda, sehingga sangat penting bagi perusahaan untuk melihat apa kebutuhan dan harapan karyawannya, apa bakat dan keterampilan yang dimiliki setiap sumber daya manusia di perusahaan serta bagaimana rencana karyawan tersebut pada masa mendatang jika perusahaan dapat mengetahui hal-hal

⁴Veithzal Rivai, Ella Jauvani sagala, *Manajemen Sumber daya manusia untuk perusahaan*, (jakarta: Raja Grafindo Persada 2013), hlm. 549.

tersebut, maka perusahaan lebih mudah untuk menempatkan karyawan pada posisi yang paling tepat sesuai dengan kemampuan dan lingkungan kerja yang diharapkan karyawan.

CV (*Commanditaire Vennootschap*) atau perseroan komanditer Wana Jaya Lestari adalah salah satu perusahaan dalam negeri yang bergerak dibidang penadahan dan penyaluran bibit tanaman. Perusahaan ini mampu menghasilkan bibit-bibit tanaman unggul yang mampu memenuhi kebutuhan pasar. Perusahaan ini beralamat di Dusun VII, Desa Sakatiga, Kecamatan Indralaya, Kabupaten Ogan Ilir, Propinsi Sumatera Selatan. Perusahaan ini memproduksi berbagai macam bibit tanaman antara lain: Jati, Garu, Tembesu, Mahoni, Pinang, Rambutan, Jambu, Mangga, Alpukat, Cempedak, Lengken, Matoa, Durian dll. Perusahaan ini dituntut untuk selalu meningkatkan kemampuan dan kualitas karyawan. Sebagai upaya untuk menghadapi semakin ketatnya persaingan antar perusahaan di era globalisasi saat ini. Meskipun telah berusaha memberikan yang terbaik namun tetap saja akan timbul permasalahan yang harus dibenahi dengan harus meningkatkan kinerja karyawan agar dapat berkerja dengan efektif dan efisiensi.

Berdasarkan hasil wawancara bersama Sarjono selaku Direktur CV. Wana Jaya Lestari, "kinerja karyawan kita bisa dibilang sangat meningkat" bisa kita lihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 1.1

Modal Pertahun

No.	Tahun	Modal	Peningkatan Modal/tahun
1	2013	Rp. 250.000.000	50 Jt
2	2014	Rp. 300.000.000	100 Jt
3	2015	Rp.400.000.000	150 Jt
4	2016	Rp.550.000.000	200 Jt

5	2017	Rp.750.000.000	250 Jt
6	2018	Rp.1.000.000.000	-

Berdasarkan tabel di atas sejak pertama kali berdirinya CV. Wana Jaya Lestari pada tahun 2013, modal terus mengalami peningkatan. Hal ini diperkuat oleh Sarjono sebagai berikut:

“Dapat diketahui bahwa modal awal berdirinya CV. Wana Jaya Lestari pada tahun 2013 kita hanya mengeluarkan modal lebih kurang Rp 250 jt untuk periode 1 tahun, modal yang dikeluarkan terus meningkat setiap tahunnya hingga pada periode tahun 2018 ini modal yang dikeluarkan mencapai Rp. 1 milyar, kemudian dengan bertambahnya modal yang kita keluarkan maka proyek yang akan diterima itu lebih banyak dan kemungkinan keuntungan akan lebih besar. Artinya kalau kinerja karyawan kita tidak meningkat tidak mungkin kita akan menambah modal atau memperbesar modal setiap tahunnya”.⁵

Keberhasilan ini sangat mungkin tidak lepas dari manajemen sumber daya manusianya yang baik artinya kalau karyawan tersebut mempunyai lingkungan kerja, pengetahuan, kepribadian dan kepuasan kerja yang baik berkemungkinan besar operasional dan kinerja kerja karyawan tersebut akan meningkat.

Dengan memiliki karyawan yang mempunyai keahlian yang tinggi dan bersedia bekerja keras maka kinerja karyawan akan maksimal dan kemungkinan besar kinerja perusahaan akan lebih baik.⁶ Kinerja karyawan juga dapat terlihat bagaimana kenyamanan pada saat mereka bekerja, seperti halnya lingkungan kerja. Lingkungan

⁵ Wawancara dengan Direktur CV. Wana Jaya Lestari, Sarjono, tgl 03 Juni 2018

⁶ Veithzal Rivai, Ella Jauvani sagala, *Manajemen Sumber daya manusia untuk perusahaan*, (jakarta: Raja Grafindo Persada 2013),. hlm. 549.

kerja yang tepat dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka.⁷

Menurut Nitisemith sebagaimana dikutip dalam Veithzal Rivai dan Ella Jouvani Sagala, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan kewajibannya sebagai karyawan.⁸

Sebagaimana dikutip dalam Donni Juni Priansa, Terry mengungkapkan lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupuntidak langsung terhadap kinerja karyawan atau organisasi dalam suatu perusahaan.

Tabel 1.2

Research gap kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

	Hasil penelitian	Peneliti
Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja	Terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja	1. Nadiya Lifa Ningrum, Arik Prasetya, Muhammad Faisal Riza 2. Daniel Surjosuseno 3. Mohammad Hairul Imam, M. Djudi Mukzam, Yuniadi Mayowan
	Tidak terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja	1. Nurul Ana Ardiyani, Rini Nugrahaeni

Sumber: Nadiya Lifa Ningrum, Arik Prasetya, Muhammad Faisal Riza (2014), Daniel Surjosuseno (2015), Mohammad Hairul Imam, M. Djudi Mukzam, Yuniadi Mayowan (2016).

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Nadiya Lifa Ningrum, Arik Prasetya, Muhammad Faisal Riza, Daniel Surjosuseno, Mohamad Hairul

⁷*Ibid.*, hlm. 838.

⁸*Ibid.*, hlm. 241.

Imam, M. Djudi Mukzam dan Yunaidi Mayowan menunjukkan pengaruh yang positif. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurul Ana Ardiyani dan Rini Nugrahaeniyang menunjukkan tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang berpengaruh secara langsung atau berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa adanya gangguan. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang. Karyawan dapat bekerja dengan maksimal apabila lingkungan kerjanya dapat memberikan rasa nyaman kepada karyawan.

Seperti halnya yang terjadi dilapangan kerja, karyawan perusahaan ini terlihat begitu nyaman dengan lingkungannya, mereka terlihat begitu akrab satu sama lain.⁹

Selain Lingkungan kerja ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pengetahuan. Menurut Engel sebagaimana dikutip dalam Nugroho Setiadi, pengetahuan adalah informasi yang disimpan dalam ingatan seseorang, sekaligus merupakan faktor penentu utama perilaku seseorang dalam pengambilan keputusan.¹⁰

Tabel 1.3

Research gap pengetahuan kerja terhadap kinerja karyawan

Pengaruh	Hasil penelitian	Peneliti
-----------------	-------------------------	-----------------

⁹ Wawancara dengan Direktur CV. Wana Jaya Lestari, Sarjono, tgl 03 Juni 2018

¹⁰ Nugroho Setiadi, *perilaku konsumen*, (Jakarta: Kencana, 2003), hlm. 84.

pengetahuan kerja terhadap kinerja	Terdapat pengaruh positif antara pengetahuan kerja terhadap kinerja	1. Iing Yuliasuti 2. Riswan Yudhi Fahrianta, Megawati Chandra 3. Fahrhun Nisak
	Tidak terdapat pengaruh positif antara pengetahuan kerja terhadap kinerja	1. Ahmad Sudiro

Sumber: Iing Yuliasuti (2007), Riswan Yudhi Fahrianta, Megawati Chandra (2013), Fahrhun Nisak (2015) dan Ahmad Sudiro (2013).

Pengaruh pengetahuan kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil penelitian Iing Yuliasuti, Riswan Yudhi Fahrianta, Megawati Chandra dan Fahrhun Nisak berpengaruh positif. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Sudiro bahwasannya pengetahuan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Pengetahuan adalah informasi yang diketahui tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.¹¹ Seperti halnya yang terlihat dilapangan, pekerja terlihat sangat mampu menyelesaikan pekerjaannya karena pekerja mempunyai skil dibidang kerjanya.¹² Artinya dengan mengetahui tentang pekerjaan kemungkinan akan memudahkan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya. Dengan demikian pengetahuan tentang pekerjaan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal lain yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah kepribadian kerja karyawan. Sebagaimana yang dikutip dalam Any Isvandiari dan Amin Susilo, Gibran menyatakan kepribadian adalah himpunan karakteristik, kecenderungan

¹¹ Chris Lowley, Keith Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 189.

¹² Hasil penelitian dilapangan kerja CV. Wana Jaya Lestari

dan temperamen yang relatif stabil yang dibentuk secara nyata melalui faktor keturunan dan faktor sosial, budaya dan lingkungan serta menentukan sifat umum dalam pribadi seseorang.¹³ Sedangkan Robbin menyatakan sebagaimana dikutip dalam Any Isvandiari, Kepribadian adalah total jumlah dari cara-cara yang ditempuh seseorang individu beraksi dan berinteraksi dengan orang lain.¹⁴

Tabel 1.4

***Research gap* kepribadian terhadap kinerja karyawan**

	Hasil penelitian	Peneliti
Pengaruh kepribadian terhadap kinerja	Terdapat pengaruh positif antara kepribadian terhadap kinerja	1. Any Isvandiari dan Amin Susilo 2. Y Sutomo 3. Agustin Syafitri
	Tidak terdapat pengaruh positif antara kepribadian terhadap kinerja	1. Arief Rahman Hakim

Sumber: Ing Yuliasuti (2007), Riswan Yudhi Fahrianta, Megawati Chandra (2013), Fahrur Nisak (2015) dan Ahmad Sudiro (2013).

Pengaruh kepribadian kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil penelitian Any Isvandiari, Amin Susilo, Y Sutomo dan Agustin berpengaruh positif. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arief Rahman Hakim bahwasannya pengetahuan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kepribadian adalah karakter yang dimiliki seseorang. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-

¹³ Any Isvandiari, amin Susilo, "Pengaruh Kepribadian dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" Jurnal JIBEKA Vol 8 No 2 Agustus 2014 : 1-6

¹⁴ *Ibid*

sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Sebaliknya bagi karyawan yang memiliki karakter atau kepribadian yang buruk, akan bekerja secara tidak sungguh-sungguh dan kurang bertanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya pun kurang baik dan tentu saja hal ini mempengaruhi kinerja yang ikut buruk pula. Artinya bahwa kepribadian atau karakter akan mempengaruhi kinerja.¹⁵

Selain beberapa hal diatas, kepuasan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja *job satisfaction* adalah keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya.¹⁶

Menurut Blum dalam Moch. As'ad mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja.¹⁷ Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.¹⁸

Tabel 1.5

***Research gap* kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan**

Pengaruh	Hasil penelitian	Peneliti
kepuasan kerja terhadap kinerja	Terdapat pengaruh positif antara kepuasan	1. Damastuti Ariani 2. Henny Handayani Dkk.

¹⁵ Chris Lowley, Keith Jackson *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 190.

¹⁶ Danang Sunyoto, *Penelitian sumber daya manusia: Teori, kuisoner, Alat Statistik, dan contoh Riset*, (Jakarta: PT Buku Seru,2015), hlm. 23.

¹⁷ Bintoro M.T, Daryanto, *Manajemen penilaian kinerja karyawan*, (Yogyakarta, GAVA MEDIA, 2017) hlm. 90.

¹⁸ *Ibid.*, hlm.91.

	kerja terhadap kinerja	3. Yogi Yunanto
	Tidak terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja	1. Ahmad Sudiro

Berdasarkan *Research* gap diatas, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja yang diteliti oleh Darmastuti Ariani, Hamidah Nayati Utami, Henny Handayani, A.Arifuddin Mane, Ramli Manrapi, dan Yogi Yunanto menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Sudiro yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Dengan kepuasan kerja yang diperoleh, diharapkan kinerja karyawan yang tinggi mampu didapat para karyawan. Tanpa adanya kepuasan kerja, karyawan akan bekerja tidak seperti apa yang diharapkan oleh perusahaan, maka akibatnya kinerja karyawan menjadi rendah, sehingga tujuan perusahaan tidak akan tercapai dengan maksimal.¹⁹ Seperti halnya yang terjadi dilapangan kerja CV. Wana Jaya Lestari, karyawan terlihat begitu menikmati dan terlihat begitu puas dengan hasil kerjanya.²⁰ Dari peristiwa ini dapat kita simpulkan bahwa karyawan ini sudah mampu berkerja dengan maksimal. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut.²¹

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan diatas, maka peneliti akan melakukan penelitian ini dengan mengambil judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENGETAHUAN, KEPERIBADIAN DAN KEPUASAN KERJA**

¹⁹ *Ibid.*, hlm.92.

²⁰ Hasil penelitian dilapangan kerja CV. Wana Jaya Lestari

²¹ Veithzal Rivai, Ella Jauvani sagala, Op.cit, Hlm 856

TERHADAP KINERJA KERYAWAN CV. WANA JAYA LESTARI DI DESA SAKATIGA KECAMATAN INDERALAYA KABUPATEN OGAN ILIR”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang dijelaskan di atas, maka penulis mengambil rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Wana Jaya Lestari?
2. Bagaimana Pengaruh pengetahuan terhadap kinerja karyawan CV. Wana Jaya Lestari?
3. Bagaimana Pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan CV. Wana Jaya Lestari?
4. Bagaimana Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Wana Jaya Lestari?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dilakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Wana Jaya Lestari di Desa Sakatiga kecamatan Inderalaya kabupaten Ogan Ilir.
2. Untuk mengetahui Pengaruh pengetahuan terhadap kinerja karyawan CV. Wana Jaya Lestari di Desa Sakatiga kecamatan Inderalaya kabupaten Ogan Ilir.
3. Untuk mengetahui Pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan CV. Wana Jaya Lestari di Desa Sakatiga kecamatan Inderalaya kabupaten Ogan Ilir.
4. Untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Wana Jaya Lestari di Desa Sakatiga kecamatan Inderalaya kabupaten Ogan Ilir.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Akademisi

a. Bagi Mahasiswa

Hasil dari penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan bahan referensi, informasi dan pertimbangan bagi mahasiswa serta peneliti-peneliti lain yang ingin mengembangkan penelitian mengenai tema yang sama lebih lanjut.

b. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini diharapkan sebagai sarana bagi peneliti dalam mengembangkan dan menerapkan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM), khususnya dalam masalah motivasi, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Praktisi

a. Bagi Perusahaan

Diharapkan agar hasil penelitian ini dapat memberikan masukan yang bermanfaat sebagai bahan pertimbangan dan penetapan kebijakan perusahaan yang berhubungan dengan kinerjanya

b. Bagi Masyarakat

Diharapkan penelitian ini dapat berguna bagi masyarakat umum untuk mengetahui masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia yang ada di perusahaan maupun masyarakat supaya lebih berguna dan bermanfaat.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika Penulisan ini berisi penjelasan dan isi dari tiap bab yang akan digunakan dalam penelitian. Untuk kejelasan dan ketetapan arah pembahasan dalam penelitian ini penulis menyusun sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada Bab ini Penulis menguraikan latar belakang permasalahan, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini menjelaskan teori berdasarkan literatur dan teori-teori yang relevan dengan masalah yang ingin diteliti, kerangka pikir teoritis serta hipotesis penelitian yang akan diujikan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai setting penelitian, desain penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, variable-variable penelitian, instrumen penelitian (uji validitas dan reliabilitas), dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini terdiri dari Gambaran umum Obyek penelitian, karakteristik responden, data deskriptif, analisis data, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN

Bagian ini berisikan kesimpulan hasil penelitian dan saran-saran dari penelitian, implikasi penelitian, keterbatasan penelitian.