

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

#### **1.1.1 Profil Harian Umum Fajar Cirebon**

Harian Umum Fajar Cirebon adalah salah satu perusahaan media cetak lokal Cirebon. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 2 Mei tahun 2012 yang juga bertepatan dengan hari pendidikan nasional. Fajar Cirebon yang bernama resmi PT.Bakti Juang Charuban ini adalah harian umum atau koran lokal Cirebon pertama yang dipimpin oleh seorang wanita dan beliau bernama Dea Angkasa Putri Suardi. Koran ini mencakup wilayah III Cirebon yaitu, Kabupaten Cirebon, Kota Cirebon, Indramayu, Kuningan dan Majalengka.

Perusahaan ini juga mempunyai tagline yang selalu dicantumkan dalam korannya, yaitu “Lebih Dekat Lebih Dalam” yang mempunyai makna sebuah komitmen Harian Umum Fajar Cirebon untuk menyajikan berita seputar Wilayah III Cirebon dengan analisis dan/atau investigasi yang informatif, edukatif, dan inspiratif.

Koran ini berisi 16 halaman, 80% diisi dengan berita lokal, 20% berita regional & nasional. Dalam sehari, Fajar Cirebon ini memproduksi oplah rata-rata 6000-10.000 eksemplar, dengan frekuensi terbit setiap hari Senin sampai dengan Sabtu. Dalam penyaluran distribusi produknya, Fajar Cirebon mendistribusikan korannya kepada 80% pelanggan tetap dan 20 % saja yang dijual secara eceran, dengan memasang harga Rp.1000,00/eksemplar untuk agen khusus, Rp.1200,00/eksemplar untuk agen biasa, dan Rp.2000,00/eksemplar untuk pelanggan langsung.

Fajar Cirebon sudah mengembangkan produknya dengan membuat e-newspaper yaitu [fajarnews.com](http://fajarnews.com) dengan alamat website [www.fajarnews.com](http://www.fajarnews.com), selain itu Fajar Cirebon juga mempunyai aplikasi yang dapat diunduh pada google play store dan juga mempunyai forum untuk berbagi wawasan dan pengalaman dengan kalangan muda yaitu Fajar Muda hal itu merupakan sebuah langkah Fajar Cirebon untuk dapat lebih dekat dengan masyarakat sesuai dengan

tagline yang dimiliki. HU Fajar Cirebon juga berinisiatif menciptakan satu terobosan melalui kartu keanggotaan (membership). Selanjutnya diberi nama Fajar Cirebon VIP Card. Dengan memiliki Fajar Cirebon VIP Card, setiap orang lebih memungkinkan untuk selalu berhemat dengan memanfaatkan berbagai fasilitas atau kemudahan.

#### 1.1.2 Visi dan Misi Harian Umum Fajar Cirebon

Visi :

Menjadi media terdepan dalam menyajikan berita komprehensif, edukatif, dan inspiratif.

Misi :

1. Menyajikan berita yang lebih dekat dengan masyarakat dan lebih dalam mengupas fenomena yang terjadi.
2. Menjadi media mitra masyarakat dan *stakeholders* lainnya untuk pemerataan arus informasi.
3. Turut serta dalam pembangunan dengan menyajikan berita yang mengedepankan pendidikan dan menginspirasi berbagai *stakeholder*

#### 1.1.3 Makna dan Logo Harian Umum Fajar Cirebon



**Gambar 1.1 Logo Harian Umum Fajar Cirebon**

*Sumber: Data Intenal Perusahaan*

Makna Logo

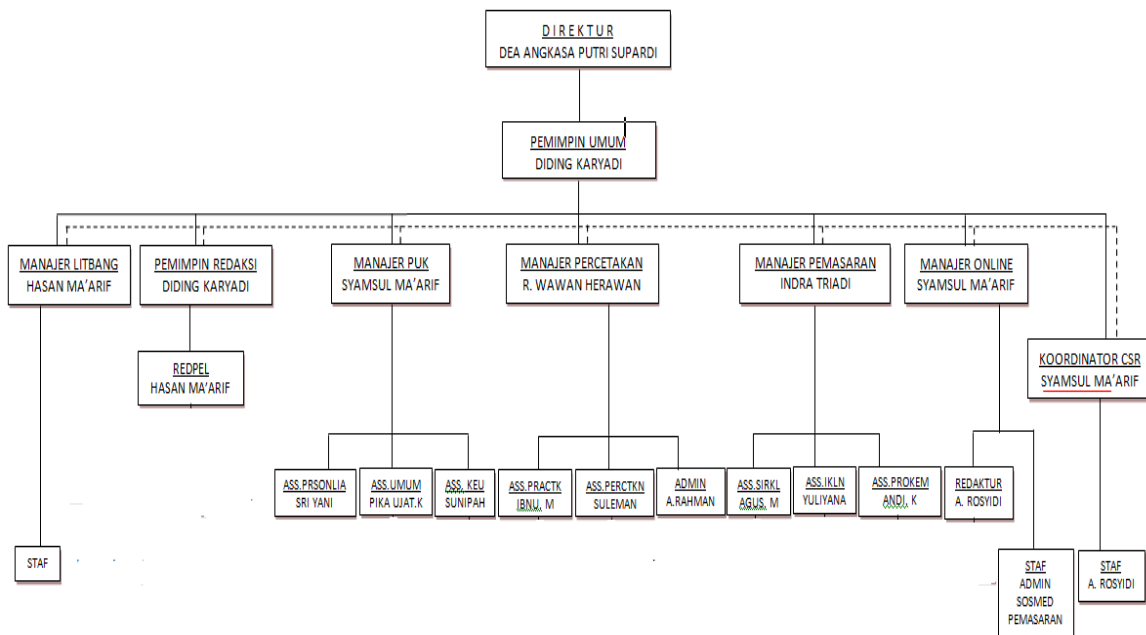
##### a. Filosofi Warna

Warna merah memiliki kuat, berani, percaya diri, gairah. Warna hitam memiliki arti elegan, kuat, cerdas, mutakhir, abadi, klasik. Fajar Cirebon diharapkan menjadi perusahaan media yang kuat dan menginspirasi para karyawan untuk memiliki sikap kuat, berani, cerdas, mengikuti perkembangan zaman, percaya diri, dan memiliki gairah dalam bekerja.

b. Tag-line : Lebih Dekat, Lebih Dalam

Merupakan sebuah komitmen HU. Fajar Cirebon untuk menyajikan berita seputar Wilayah III Cirebon dengan analisis dan/atau investigasi yang informatif, edukatif, dan inspiratif.

1.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan



**Gambar 1.2 Struktur Organisasi Harian Umum Fajar Cirebon**

*Sumber : Data internal perusahaan*

Struktur organisasi Harian Umum Fajar Cirebon dibagi menjadi dua bagian yaitu redaksi dan non-redaksi/manajemen. Bagian non-redaksi terdiri dari lima bidang, yaitu bidang Penelitian dan Pengembangan (Litbang), bidang Personalia, Umum dan Keuangan (PUK), bidang Pemasaran, Bidang Percetakan dan Online. Di bidang Redaksi dipimpin oleh satu orang Pemimpin Redaksi lalu dibawahnya terdapat Redaktur Pelaksana (Redpel), dan tiap bidang non-redaksi dipimpin oleh satu orang Manager, selain itu terdapat juga Koordinator CSR . Masing-masing bidang terdiri dari beberapa sub-bidang. Dari beberapa sub-bidang tersebut Manager akan dibantu oleh beberapa Asisten Manager, dan Redpel dibantu oleh Sekertaris Redaksi dan Redaktur dalam menjalankan tugasnya. Bagan struktur organisasi Harian Umum Fajar Cirebon secara keseluruhan dapat dilihat pada bagian lampiran.

## 1.2 Latar Belakang Penelitian

Peran sumber daya manusia di dalam perusahaan sangatlah penting untuk mewujudkan tujuan perusahaan, karena apapun yang berkaitan dengan sumber daya manusia akan mempengaruhi hasil *output* dalam perusahaan bersangkutan. Oleh karena itu untuk mewujudkan tujuan, sebuah perusahaan harus dapat melakukan mekanisme pengelolaan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia nya, salah satunya dengan cara memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Sebagaimana yang dikatakan oleh Umam (2010:197) produktivitas dapat dinaikkan dengan cara meningkatkan kepuasan kerja. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Murray (Khan *et.al*, 2012:1) bahwa kepuasan kerja memiliki dampak langsung pada tingkat produktivitas, komitmen dan kinerja karyawan, selain itu kepuasan kerja juga meningkatkan tingkat retensi karyawan serta mengurangi biaya karyawan baru.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:169) kepuasan kerja adalah sebuah tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai seni pekerjaan seseorang dan juga mencerminkan tingkatan dimana seorang karyawan menyukai pekerjaannya tersebut. Sedangkan menurut Tangkilisan (Soeghandhi *et.al*, 2013:2) kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan didalam organisasi tempat mereka bekerja. Selanjutnya, Kepuasan Kerja akan muncul jika tugas-tugas pekerjaan didelegasikan kepada individu yang tepat di mana kodrat tugas adalah pelengkap nilai individu yang pada gilirannya akan memuaskan perasaan positif terhadap tugas yang didelegasikan (Kian *et.al*, 2014:96).

Menciptakan kepuasan kerja karyawan adalah hal yang sangat penting, karena akibat positif yang mampu dimunculkannya adalah karyawan akan lebih semangat untuk bekerja, tidak merasa terbebani serta akan sangat bertanggung jawab terhadap pekerjaan-pekerjaannya (Indy dan Handoyo, 2013:101). Selain itu Mustaq dan Umar (2015:2836) mengatakan bahwa melalui kepuasan kerja karyawan akan menggapai jauh ke atas dan melampaui panggilan tugas serta melakukan hal yang bukan bagian dari peran pekerjaan formalnya.

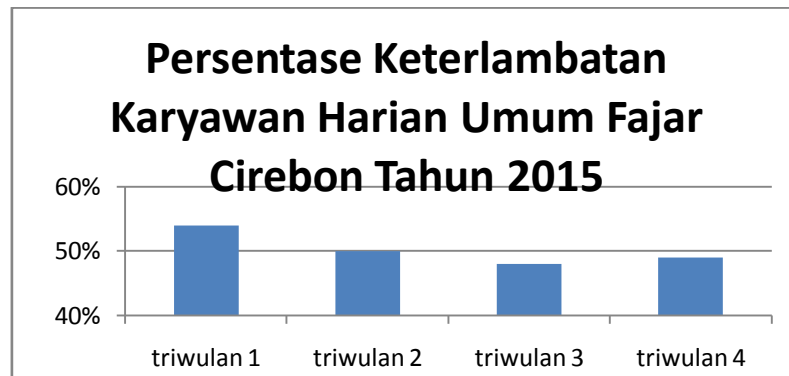
Kemudian, apabila karyawan tidak merasa puas terhadap pekerjaannya di suatu perusahaan maka karyawan akan tidak menyukai situasi kerjanya dan dapat mengakibatkan hal-hal negatif seperti meninggalkan pekerjaan, mengeluh, membangkang, menghindari sebagian dari tanggung jawab pekerjaan, dan lain-lain. Menurut Robbins (Umam, 2010:198) menghindari sebagian dari tanggung jawab pekerjaan merupakan salah satu cara mengungkapkan ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan, menghindari tanggung jawab pekerjaan dapat dilihat dari bagaimana tingkat keterlambatan di perusahaannya. Adapun data rekapitulasi keterlambatan karyawan yang mendukung fenomena kepuasan kerja karyawan di perusahaan dapat dilihat pada tabel 1.1.

**Tabel 1.1 Jumlah Keterlambatan Karyawan HU Fajar Cirebon Periode Januari-Desember 2015**

Triwulan	Jumlah Karyawan per triwulan	Jumlah kehadiran per-triwulan	Jumlah keterlambatan per triwulan	Presentase keterlambatan (%)
Triwulan 1	53	3869	2070	54%
Triwulan 2	58	4234	2104	50%
Triwulan 3	60	4320	2081	48%
Triwulan 4	62	4154	2054	49%

*Sumber* : data telah diolah

Data diatas memperlihatkan bahwa persentase keterlambatan yang terjadi berdasarkan rata-rata jumlah karyawan yang terlambat per-triwulan dari bulan Januari hingga Desember pada tahun 2015 adalah diatas 40%, dan tingkat keterlambatan paling tinggi terjadi pada triwulan pertama yaitu 54%. Untuk memperjelas tabel diatas berikut adalah grafik persentase keterlambatan karyawan HU Fajar Cirebon :



**Gambar 1.3 Grafik Jumlah Keterlambatan Karyawan HU Fajar Cirebon Periode Januari-Desember 2015**

*Sumber* : data yang telah diolah

Selanjutnya, selain data keterlambatan karyawan, fenomena lain yang dapat menunjukkan ketidakpuasan karyawan adalah data *turnover* karyawan di perusahaan, seperti yang diungkapkan oleh Luthans (2011:144) bahwa kepuasan kerja karyawan adalah faktor yang menyebabkan tinggi rendahnya tingkat *turnover* pada suatu organisasi. Berikut ini adalah data *turnover* karyawan periode tahun 2013-2015.

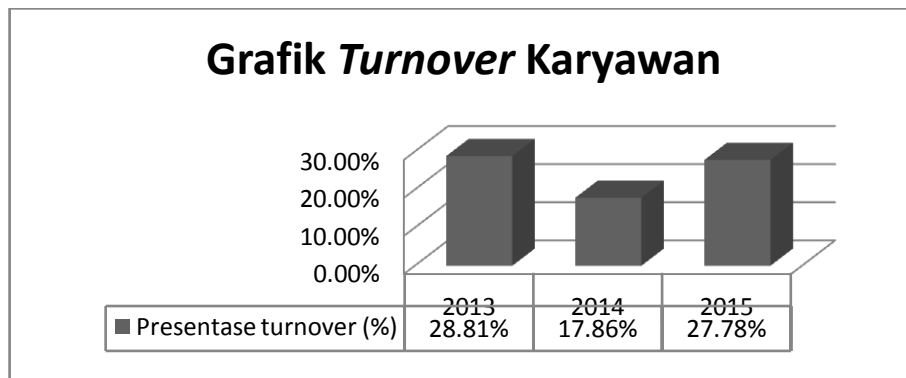
**Tabel 1.2 Persentase Tingkat Turnover Karyawan HU Fajar Cirebon Periode Tahun 2013 – 2015**

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah karyawan yang keluar	Presentase <i>Turnover</i> (%)
2013	59	17	28,81%
2014	56	10	17,86%
2015	54	15	27,78%

*Sumber*: data yang telah diolah

Tabel tersebut memperlihatkan bahwa tingkat *turnover* pada tahun 2013 sebesar 28,81% menurun pada tahun 2014 menjadi 17,86%, namun pada tahun 2015 tingkat *turnover* perusahaan Harian Umum Fajar Cirebon meningkat kembali menjadi 27.78% dan termasuk kedalam *turn over* yang tinggi, karena

Roseman (Widjaja, 2008:73) menyatakan bahwa jika *annual turnover* di dalam suatu perusahaan melebihi angka 10%, maka *turnover* di dalam perusahaan tersebut dapat dikategorikan tinggi. Untuk memperjelas tabel diatas berikut adalah grafik persentase tingkat turnover HU Fajar Cirebon :



**Gambar 1.4 Grafik Persentase Tingkat Turnover Karyawan HU Fajar Cirebon Periode Tahun 2013 – 2015**

*Sumber:* data yang telah diolah

Selanjutnya terdapat faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja seperti yang di ungkapkan oleh Umam (2010:194) bahwa faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja, diantaranya adalah gaji, kondisi kerja (lingkungan kerja fisik), dan hubungan kerja (lingkungan kerja non fisik). Berdasarkan faktor-faktor tersebut salah satu yang mempengaruhi terciptanya kepuasan kerja adalah lingkungan kerja, baik lingkungan kerja secara fisik maupun non fisik. Menurut Bakotia (Osibanjo *et.al*, 2014: 2) lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat membuat pekerja puas dengan pekerjaan mereka.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Tio (2014) , menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Wibowo *et.al* (2014) terhadap karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia Malang juga mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja baik fisik maupun non-fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Osibanjo *et.al* (2014), Salunke (2015), Jehanzeb *et.al* (2012), dan Rahmawati *et.al* (2014) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja.

Selanjutnya, menurut Sedarmayanti (2011:26) lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. Seperti yang diungkapkan Luthans (Priansa, 2014:304) bahwa jika kondisi kerjanya bagus (lingkungan sekitar bersih dan menarik), maka pegawai akan lebih bersemangat menyelesaikan pekerjaannya, namun bila kondisi kerja rapuh (lingkungan sekitar panas dan berisik), maka pegawai akan lebih sulit dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Panuluh *et.al* (2015) bahwa jika kondisi dalam lingkungan kerja memberikan pelayanan karyawan yang lebih baik, pembangunan tempat kerja lebih aman dan nyaman, serta hubungan sosial dan psikologis lebih baik, maka akan meningkatkan kepuasan guru dan pegawai dalam bekerja.

Untuk melihat bagaimana lingkungan kerja di HU Fajar Cirebon menurut karyawan, peneliti melakukan survey terhadap 20 karyawan dan hasilnya pada tabel 1.3.

**Tabel 1.3 Hasil Survey Pra Penelitian Lingkungan Kerja Karyawan Harian Umum Fajar Cirebon**

No.	Pernyataan	Jawaban			
		Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Pencahayaan (penerangan) pada ruangan kerja sudah memadai	10%	60%	30%	-
2	Pewarnaan ruangan sudah tertata dengan baik	-	75%	25%	-
3	Suhu udara pada ruangan kerja sesuai dengan yang saya inginkan	-	15%	80%	5%
4	Air Conditioner (AC) terdapat pada semua ruangan kerja sebagai sarana penjaga kestabilan suhu udara pada	-	10%	75%	15%



ruangan kerja.							
5	Fasilitas yang disediakan untuk mendukung pekerjaan sudah terpenuhi dengan baik.	5%	40%	55%	-	-	-
6	Lingkungan kerja di tempat saya tidak menghambat saya dalam berkomunikasi dengan karyawan yang lain	25%	75%	-	-	-	-

*Sumber* : data yang telah diolah

Berdasarkan hasil rekapitulasi survey pra penelitian pada tabel 1.3 maka dapat diketahui bahwa pencahayaan di ruang kerja, pewarnaan di ruang kerja, dan hubungan antar rekan kerja sudah dianggap baik oleh para karyawan namun jika dilihat dari poin dari item suhu udara, sebanyak 80% dari karyawan merasa tidak nyaman dengan suhu di lingkungan kerja nya, dan lebih dari 50% karyawan merasa fasilitas yang ada di kantor belum terpenuhi dengan baik.

Selanjutnya, tidak hanya lingkungan kerja, namun motivasi kerja juga dapat mempengaruhi kepuasan dari karyawan seperti yang di ungkapkan oleh Poniman dan Hidayat (2015:249) bahwa, motivasi kerja yaitu dorongan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan kerja baik secara biologis maupun psikologis. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Astuti dan Iskandar (2015) pada karyawan PT.Chitose yang menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu hasil dari penelitian Kartika dan Kaihatu (2010) pada karyawan Pakuwonfood juga menunjukkan bahwa motivasi mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan.

Dengan motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melakukan tugasnya karena meyakini bahwa keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut juga akan terpelihara (Siagian, 2014:287). Menurut Herzberg (Moreheed dan Griffin,

2013:95) dalam teori struktur-gandanya, faktor-faktor motivasi mempengaruhi satu dimensi, berkisar antara kepuasan hingga tiada kepuasan, sedangkan faktor hygiene, diasumsikan memengaruhi dimensi lain berkisar antara ketidakpuasan hingga tiada ketidakpuasan.

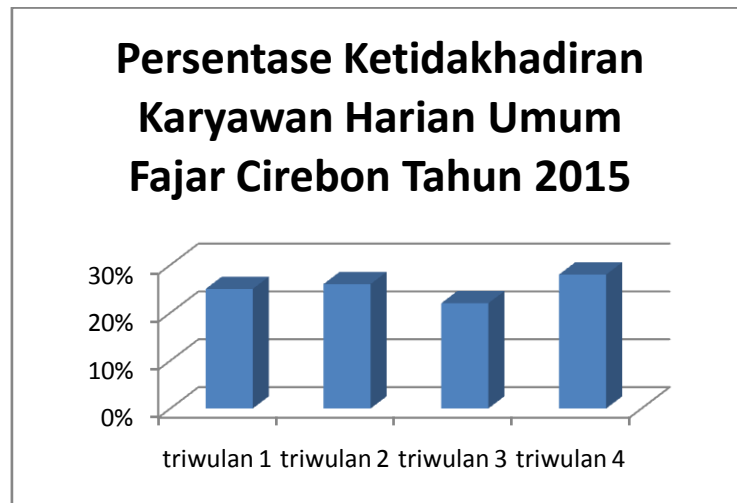
Dalam penelitian ini, data-data yang diperoleh dari perusahaan juga dapat mendukung fenomena motivasi kerja karyawan salah satunya adalah data keterlambatan. Penulis juga mengukur tingkat motivasi karyawan Harian Umum Fajar Cirebon dengan menggunakan data absensi karyawan, sebagaimana yang dikatakan oleh Sarworini (2007:4) bahwa absennya karyawan dapat menjadi dasar pengukuran motivasi, semakin banyak karyawan yang absen menunjukkan tingkat motivasi mereka untuk menyelesaikan pekerjaannya semakin rendah dan berimbas pada kinerja karyawan. Adapun tabel tingkat absensi karyawan Harian Umum Fajar Cirebon periode 2015 dapat dilihat pada tabel 1.5

**Tabel 1.5 Persentase Tingkat Absensi Karyawan Harian Umum Fajar Cirebon Periode Januari-Desember 2015**

Triwulan	Jumlah Karyawan per triwulan	Jumlah Karyawan tidak hadir per triwulan	Presentase Ketidak hadiran (%)
Triwulan 1	53	13	25%
Triwulan 2	58	15	26%
Triwulan 3	60	13	22%
Triwulan 4	62	17	28%

*Sumber* : data yang telah diolah

Dari data tersebut dapat dilihat tingkat ketidakhadiran karyawan Harian Umum Fajar Cirebon pada triwulan ketiga dan keempat terjadi kenaikan yang yaitu sebesar 6%, dimana pada triwulan ketiga tingkat ketidakhadiran mencapai 22% dan triwulan keempat mencapai 28%. Untuk memperjelas tabel persentase tingkat absensi karyawan HU Fajar Cirebon diatas maka peneliti memaparkan dalam bentuk grafik berikut :



**Gambar 1.5 Grafik Persentase Tingkat Absensi Karyawan Harian Umum Fajar Cirebon Periode Januari-Desember 2015**

*Sumber* : data yang telah diolah

Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan diatas dan hasil penelitian berkaitan dengan kepuasan kerja maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Harian Umum Fajar Cirebon**”

### 1.3 Perumusan Masalah

Peran sumber daya manusia di dalam perusahaan sangatlah penting untuk mewujudkan tujuan perusahaan, karena apapun yang berkaitan dengan *sumber* daya manusia akan mempengaruhi hasil *output* dalam perusahaan bersangkutan. Oleh karena itu untuk mewujudkan tujuan, sebuah perusahaan harus dapat melakukan mekanisme pengelolaan dan peningkatan kualitas *sumber* daya manusia nya, salah satunya dengan cara memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Namun jika dilihat dari data-data yang didapat oleh peneliti seperti yang diperlihatkan di latar belakang diatas, kepuasan karyawan di perusahaan Harian Umum Fajar Cirebon dapat dianggap masih rendah, karena tingkat keterlambatan dan tingkat turnover yang masih tinggi.

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan yang dirasakan oleh karyawan baik dari lingkungan kerja maupun dari motivasi

kerja dari karyawan dan dari rumusan masalah tersebut akhirnya peneliti mengangkat pertanyaan penelitian seperti di bawah ini.

#### **1.4 Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka pertanyaan penelitian yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana lingkungan kerja di Harian Umum Fajar Cirebon?
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan di Harian Umum Fajar Cirebon?
3. Bagaimana kepuasan kerja karyawan di Harian Umum Fajar Cirebon?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan Motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan Harian Umum Fajar Cirebon?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Dari perumusan masalah tersebut dapat ditentukan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja di Harian Umum Fajar Cirebon.
2. Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan di Harian Umum Fajar Cirebon.
3. Untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan di Harian Umum Fajar Cirebon.
4. Untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja dan Motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan Harian Umum Fajar Cirebon.

#### **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang penulis harapkan dapat diperoleh dari hasil penelitian ini adalah :

1. Bagi perusahaan  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah tenaga kerja yang mencakup motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan.
2. Bagi karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang lebih kepada karyawan sehingga menambah semangat bekerja menjadi lebih baik.

3. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan yang lebih mengenai ruang lingkup sumber daya manusia secara nyata khususnya mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan.

4. Bagi akademisi.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan kajian bagi peneliti selanjutnya yang berhubungan dengan *sumber* daya manusia terutama permasalahan mengenai lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja

## **1.7 Ruang Lingkup Penelitian**

Berikut ini adalah batasan-batasan penelitian yang ditetapkan penulis:

1. Variabel yang diteliti adalah Lingkungan kerja (X1) dan Motivasi (X2) selaku variable independen, serta Kepuasan Kerja (Y) selaku variable dependen.
2. Objek penelitian ini adalah karyawan Harian Umum Fajar Cirebon yang berlokasi di Jl. Pangeran Cakrabuana No.3 Talun Cirebon.
3. Periode penelitian ini dimulai dari Februari 2016

## **1.8 Sistematika Penulisan**

Penelitian ini akan disusun dalam lima bab dengan tahapan sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai gambaran umum objek penelitian, latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat dan ruang lingkup penelitian serta sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai landasan yang mendasari penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai karakteristik penelitian, alat pengumpulan data, tahapan penelitian, populasi dan penentuan sampel, validitas dan reabilitas, dan teknik analisis data.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai hasil penelitian dan pembahasannya sesuai dengan perumusan masalah serta tujuan penelitian.

### **BAB V PENUTUP**

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai kesimpulan yang merupakan penyajian singkat dari keseluruhan hasil penelitian yang diperoleh dalam pembahasan serta saran yang dapat dijadikan sebagai rekomendasi kepada para pembuat kebijakan di perusahaan dan bagi peneliti selanjutnya.