

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan teknologi informasi yang terjadi pada beberapa tahun terakhir telah berkembang dengan cepat dan memperlihatkan dampak yang sangat signifikan yang ditandai dengan perubahan teknologi dan dinamika pasar yang cepat, perusahaan dituntut untuk beradaptasi dan berinovasi agar tetap kompetitif. Salah satu komponen paling penting dari sebuah bisnis adalah pengelolaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia bertanggung jawab untuk menggerakkan jalannya bisnis, dan umumnya tujuan perusahaan adalah untuk menghasilkan keuntungan dan tetap bertahan. Dalam rangka menghasilkan keuntungan maka organisasi perlu dalam memaksimalkan pemanfaatan modal dan teknologi yang didukung oleh karyawan yang berkualitas sehingga organisasi dapat berproduksi dengan baik.

Sumber daya manusia kini dipandang sebagai aset, yang sebelumnya hanya dipandang sebagai faktor produksi seperti tanah, bangunan, uang, dan faktor produksi lainnya. Akibatnya, sumber daya manusia telah menjadi bagian dari kegiatan strategis dan bahkan menjadi bagian penting dari kegiatan organisasi (Kenedi et al., 2020). Keberhasilan sebuah perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia dan hal ini dapat dilihat dari kinerja karyawan.

Kinerja dihasilkan baik dari kualitas maupun kuantitas kinerja yang dilaksanakan staf saat memenuhi tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja ialah prestasi kerja yang ditunjukkan oleh pegawai, yaitu kemampuan seseorang untuk menghasilkan, mengajar atau mencapai sesuatu. Kinerja karyawan menjadi tolak ukur pencapaian perusahaan terhadap tujuannya (Anugrah & Putri, 2020). Kinerja karyawan merupakan pangkat kemenangan seorang dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya (Agustin, 2020).

Tabel 1. 1 Pencapaian Kinerja Karyawan Milenial PT. XYZ

No	Bulan (2024)	Kinerja Karyawan	Target Pencapaian
1	Januari	90	100
2	Februari	90	100
3	Maret	87	100
4	April	89	100
5	Mei	88	100
6	Juni	89	100
7	Juli	85	100
8	Agustus	88	100
9	September	83	100
10	Oktober	80	100

Sumber: Data Internal PT. XYZ (2024)

Berdasarkan Tabel 1.2, terlihat bahwa penilaian kinerja karyawan PT. XYZ pada bulan Januari hingga Oktober mengalami fluktuasi, dengan kenaikan dan penurunan yang signifikan. Data internal PT. XYZ menunjukkan adanya penurunan kinerja selama tiga bulan terakhir, yaitu dari Agustus hingga Oktober, dengan penurunan sebesar 6,82%. Penurunan ini menjadi perhatian bagi manajemen, sehingga pimpinan PT. XYZ perlu melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan untuk mencegah dampak lebih lanjut pada produktivitas perusahaan. Adanya penurunan kinerja yang ditunjukkan dengan tidak tercapainya target dalam pekerjaan.

Terjadinya penurunan kinerja karyawan pada dasarnya merupakan dampak dari dua aspek, internal dan eksternal. Aspek internal ialah aspek yang bersifat dari dalam karyawan, antara lain kepuasan kerja dan tanggung jawab terhadap lembaga, sedangkan aspek eksternal ialah aspek yang berasal dari luar karyawan, antara lain keunggulan kepemimpinan, moral, keselamatan dan keamanan di lingkungan kerja, serta budaya organisasi (Franadita & Aslami, 2022).

Menurut Schneider (2013) dan Simoneaux (2014) yang dikutip dalam penelitian Pathiranage et al., (2020) budaya organisasi mencakup norma-norma

yang dipahami oleh anggota sebagai bagian dari lingkungan kerja mereka. Norma-norma ini memengaruhi perilaku dan adaptasi anggota dalam mencapai tujuan organisasi, serta menentukan cara interaksi mereka, baik dengan sesama karyawan maupun dengan pemangku kepentingan lainnya.

Budaya organisasi yang relevan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pathiranage et al., (2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat memiliki hubungan erat dengan peningkatan kinerja perusahaan, dan bahwa pengintegrasian budaya dalam organisasi berperan penting dalam membentuk perilaku karyawan, yang pada akhirnya mendukung produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan.

Budaya organisasi di PT. XYZ menjadi salah satu faktor yang perlu mendapat perhatian lebih. PT. XYZ yang menerapkan budaya bernilai cepat dan terjadwal dinilai belum sepenuhnya mendukung komitmen dan loyalitas karyawan, khususnya generasi milenial. Generasi milenial, yang mendominasi populasi karyawan, cenderung memiliki preferensi terhadap lingkungan kerja yang mendukung fleksibilitas, kesempatan pengembangan diri, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (Aura & Hutahaeen, 2025). Ketidaksesuaian budaya organisasi dengan nilai-nilai yang penting bagi generasi milenial dapat memengaruhi motivasi dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan.

Budaya organisasi di PT. XYZ diukur melalui pelaksanaan Survey CHI (*Culture Health Index*). Entropi budaya sering dikenal sebagai budaya beracun (*toxic culture*) adalah energi dalam kelompok yang digunakan untuk pekerjaan yang tidak produktif. Entropi budaya mengukur konflik, friksi, dan keputusan yang muncul dalam sebuah organisasi atau perusahaan (Actconsulting, 2017).

Berikut dibawah ini merupakan tiga unsur entropi budaya di dalam organisasi:

1. Faktor-faktor yang memperlambat organisasi dan mencegah pengambilan keputusan yang cepat: birokrasi, hirarki, kebingungan, pertengkaran dan kekakuan.
2. Faktor-faktor yang menyebabkan gesekan antara karyawan: persaingan internal, menyalahkan, intimidasi, manipulasi
3. Faktor-faktor yang mencegah karyawan dari kerja secara efektif: kontrol,

kehati-hatian, mikro manajemen, fokus jangka pendek, teritorialisme (Prameswari, 2018).

Rentang entropi dan risiko yang dihadapi menurut Richard Barret :

Tabel 1. 2 Rentang Entropi Budaya

Skala	Keterangan	
<10%	Prime	: Sehat
10% - 19%	<i>Minor Issues</i>	: Membutuhkan adjustment kultural dan <i>structural</i>
20% - 29%	<i>Significant Issues</i>	: Membutuhkan transformasi kultural dan struktural dan <i>leadership coaching</i>
30% - 39%	<i>Serious Issues</i>	: Membutuhkan transformasi kultural dan struktural dan <i>leadership coaching</i> / mentoring, dan pengembangan <i>leadership</i>
40% - 49%	<i>Critical Issues</i>	: Membutuhkan transformasi kultural dan struktural, perubahan dalam <i>leadership</i> , <i>leadership mentoring</i> / <i>coaching</i> , dan pengembangan <i>leadership</i>
>50%	<i>Cultural Issues</i>	: Untuk korporasi, risiko tinggi berupa kebangkrutan atau <i>take over</i>

Sumber: Barret Values Center (Prameswari, 2018)

Berikut adalah hasil entropi budaya di PT. XYZ sebagai berikut:



Gambar 1. 1 Diagram Entropi Budaya di PT. XYZ

Sumber: Data Internal Perusahaan, 2025

Data yang digunakan dalam analisis ini merupakan data dari keseluruhan responden yang mengisi *Survey Culture Health Index 2023* di PT. XYZ yang berjumlah 30 responden. Berdasarkan diagram di atas terlihat bahwa persentasi

entropi budaya mengalami kenaikan. Pada tahun 2023 total entropi sebesar 32,51% yang berada dalam rentang *Serious Issues*, sedangkan pada tahun 2024 total entropi budaya naik sebesar 37,26% masih berada dalam rentang *Serious Issues* artinya PT. XYZ membutuhkan *adjustment* kultural dan struktural. Berdasarkan grafik di atas, ada 3 (tiga) faktor yang memengaruhi entropi budaya, faktor-faktor yang mencegah karyawan dari kerja secara efektif mengalami kenaikan pada tahun 2024 sebesar 13,63% dari 12,32% pada tahun 2023. Untuk faktor yang menyebabkan gesekan antar karyawan juga pada tahun 2024 mengalami kenaikan dari 11,25% di tahun 2023 menjadi 14,49%. Faktor yang memperlambat organisasi dan mencegah pengambilan keputusan yang cepat pun naik dari 9,14% di tahun 2024 menjadi 8,94% pada tahun 2023.

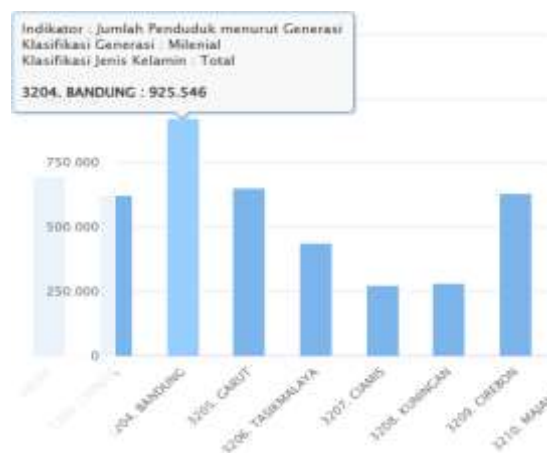
Posisi PT. XYZ dari hasil survei *culture health index* menunjukkan persentase total entropi budaya sebesar 32,51% di tahun 2023 naik menjadi 37,26% berada pada posisi *serious issues*, hal ini menunjukkan ketika entropi budaya tinggi, energi yang tersedia untuk produktifitas menjadi rendah, dan berdampak pada kinerja perusahaan juga rendah. Begitupun sebaliknya ketika entropi budaya rendah, energi untuk produktifitas menjadi tinggi, dan kinerja tinggi (Prameswari, 2018).

Pada PT. XYZ karyawan yang bekerja di perusahaan didominasi oleh generasi milenial. Generasi Milenial yang dikenal dengan generasi Y merupakan Generasi yang lahir di antara tahun 1980-1995 menurut demografer David Foot dan stoffman (1998) dalam (Burke et al., 2015). Pada perusahaan banyak merekrut generasi milenial karena mereka memiliki banyak potensi seperti kemampuan beradaptasi, berfikir kreatif dan berpikiran positif (Sukmawan et al., 2023). Generasi milenial telah mengisi banyak posisi pekerjaan di perusahaan. Tidak sedikit pula perusahaan yang karyawannya didominasi generasi milenial. Banyak perusahaan yang menganggap bahwa karyawan milenial merupakan karyawan yang memiliki kompetensi dan kapabilitas tinggi yang dapat melakukan banyak hal, penuh semangat dan kreatif.

Tantangan yang dihadapi oleh sumber daya manusia saat ini di dunia kerja berkaitan dengan perbedaan generasi, saat ini angkatan kerja tiap generasi yang bekerja di PT. XYZ berbeda-beda, masing-masing generasi tersebut tumbuh di era

berbeda dengan konteks sosialnya masing-masing. Perbedaan ini menciptakan variasi dalam pola pikir, cara berkomunikasi dan aspirasi. Tantangan utama dari kesenjangan ini adalah kesulitan dalam berkomunikasi dan perbedaan pola pikir, yang jika tidak ditangani dapat menyebabkan ketidaknyamanan dan kesalahpahaman dalam kerja tim (Hasyim et al., 2023).

Generasi milenial memiliki pengetahuan yang lebih baik tentang teknologi jika dibandingkan dengan generasi tua. Hal tersebut menjadi keuntungan tersendiri bagi perusahaan karena akan menjadikan pekerjaan lebih cepat terselesaikan dengan manfaat bantuan teknologi (Setiawan, 2019). Karyawan milenial cenderung mencari tempat kerja yang mendukung kreativitas, inovasi, dan kesempatan untuk berkembang. Ketidaksesuaian antara harapan mereka dengan budaya organisasi yang ada dapat berdampak buruk karena mereka hidup di pergantian millennium. Salah satu sisi negatif dari generasi ini adalah memiliki sifat yang mudah bosan. Hal ini kemudian berdampak pada performa di tempat kerja. Banyak sekali milenial yang memutuskan untuk sering berpindah-pindah tempat kerja. Hal ini disebabkan oleh rasa bosan jika harus bekerja di satu tempat untuk jangka waktu yang lama (Djastuti et al., 2022).



Gambar 1. 2 Jumlah Penduduk menurut Klasifikasi Generasi di Kota Bandung

Sumber: Badan Pusat Statistik, 2020

Berdasarkan Badan Statistik Indonesia 2024, kondisi ketenagakerjaan di Indonesia tahun 2023 menyatakan bahwa jumlah penduduk bekerja di Indonesia

sebanyak 139,85 juta jiwa. Dengan survei pada tahun 2020 menyatakan bahwa generasi milenial di Jawa Barat lebih dari 12 juta jiwa dan di Kota Bandung sebanyak 925.546 ribu generasi milenial, menjadikannya kelompok yang dominan dalam dunia kerja (Badan Pusat Statistik Indonesia, 2024).

Keberadaan milenial dalam perusahaan menghadirkan tantangan baru bagi manajemen, terutama dalam hal menciptakan kualitas kinerja organisasi. Data internal perusahaan PT. XYZ menyebutkan bahwa karyawan dengan tahun kelahiran 1980-1995 mendominasi perusahaan sehingga memiliki pengaruh signifikan terhadap perusahaan. Budaya organisasi yang kuat dapat membuat karyawan milenial betah dan bertahan di perusahaan (Faaroek, 2021). Namun pada kenyataannya berbeda pada PT. XYZ dimana kebanyakan karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan bisa karena ketidakcocokan dengan budaya organisasi di perusahaan.

Berdasarkan data internal perusahaan PT. XYZ, diketahui bahwa perusahaan PT. XYZ menghadapi tingginya tingkat pengunduran diri karyawan dalam 10 bulan terakhir, terutama dari generasi milenial. Berikut data jumlah pengunduran diri karyawan milenial di PT. XYZ:

Tabel 1. 3 Data Laporan Penurunan Jumlah Karyawan

No	Bulan/ 2024	Jumlah Karyawan <i>Resign</i>
1	Januari	12
2	Februari	3
3	Maret	0
4	April	0
5	Mei	2
6	Juni	2
7	Juli	6
8	Agustus	9
9	September	15
10	Oktober	7

Sumber: Data Internal PT. XYZ (2024)

Berdasarkan data pada Tabel 1.3, terjadi penurunan jumlah karyawan khususnya karyawan milenial di PT. XYZ yang memberikan dampak signifikan pada perusahaan dan berpotensi memengaruhi kinerja karyawan lainnya. Menurut Thedja (2022) penurunan jumlah karyawan dapat berdampak negatif pada perusahaan dengan meningkatkan biaya dan menurunkan produktivitas, serta

memengaruhi moral dan keamanan kerja karyawan yang tersisa. Agar dapat bersaing secara efektif dengan perusahaan lain di sektor yang sama, penting bagi seluruh karyawan, terutama karyawan milenial, untuk memberikan kinerja terbaiknya.

Menurunnya kinerja karyawan PT. XYZ dipengaruhi juga dengan kepuasan kerja. Menurut Katabi et al., (2021) kepuasan kerja mencakup aspek emosional seperti kesenangan, kebahagiaan, semangat, antusiasme, dan rasa cinta terhadap pekerjaan. Aspek-aspek emosional ini berkontribusi pada perilaku positif dalam bekerja dan menciptakan rasa puas yang muncul sebagai hasil dari pengalaman yang positif di tempat kerja. Ketidakpuasan kerja terkait dengan aspek-aspek emosional seperti kurangnya kesenangan, kebahagiaan, semangat, antusiasme, dan rasa cinta terhadap pekerjaan. Kondisi ini dapat berdampak negatif pada perilaku kerja, menurunkan produktivitas, serta memengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Jika tidak segera ditangani, ketidakpuasan ini berpotensi meningkatkan angka *turnover* karyawan, yang dapat mengganggu stabilitas dan keberlanjutan operasional perusahaan.

Perilaku ketidakpuasan karyawan atas perusahaan dapat ditunjukkan dengan tingkat absensi yang tinggi, karyawan yang sering tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas bisa menjadi indikator ketidakpuasan kerja (Mangkunegara, 2017) dalam (Arifianto, 2020). Adapun pada PT. XYZ tingkat absensi karyawan yang tinggi menunjukkan ketidakpuasan karyawan atas perusahaan ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 1. 4 Data Absensi PT. XYZ Tahun 2023

Periode	Terlambat	Pulang Cepat	Tanpa Keterangan	Total
Januari	57	43	4	104
Februari	50	35	8	93
Maret	90	50	5	145
April	54	24	0	78
Mei	91	29	6	126
Juni	97	36	2	135
Juli	74	62	3	139
Agustus	60	58	5	123
September	98	43	9	150
Oktober	96	48	8	152
November	88	67	11	166
Desember	91	69	17	177

Sumber: Data Internal Perusahaan, 2025

Menurut data absensi pada karyawan di PT. XYZ menunjukkan tingkat absensi yang terbilang cukup tinggi, ditunjukkan pada setiap periodenya jumlah karyawan yang terlambat masuk kerja, pulang cepat sebelum jam kantor selesai dan karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan angkanya cukup tinggi. Hal ini dapat menjadi indikasi bahwa ketidakpuasan kerja karyawan pada perusahaan masih tinggi. Selain itu jika diperhatikan angka pengunduran diri pada karyawan di perusahaan juga tiap bulannya mengalami kenaikan.

Penelitian ini bertujuan untuk memahami pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan milenial di PT. XYZ, sebuah perusahaan yang bergerak di industri *skincare*, dengan fokus pada generasi milenial. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan kepada perusahaan mengenai pentingnya menciptakan budaya organisasi yang relevan dengan nilai-nilai generasi milenial serta upaya meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, budaya organisasi yang relevan serta kepuasan kerja yang tinggi dapat menjadi faktor penting untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja mereka.

Beberapa penelitian yang berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sudah banyak dilakukan seperti hasil penelitian dari Sulastri, Ghalib, & Taharuddin (2017) yang menunjukkan budaya organisasi terbukti memiliki kontribusi positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Selain itu penelitian Rijanto & Mukaram (2018) juga berkesimpulan adanya pengaruh positif yang signifikan antara variabel budaya organisasi dengan variabel kinerja karyawan. Harahap dan Tirtayasa (2020); Oktafien dan Yuniarsih (2017) yang mengungkapkan kinerja pegawai dipengaruhi secara positif oleh kepuasan kerja. Safitri et al., (2021) juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan menguji hipotesis bahwa penerapan budaya organisasi dan kepuasan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja pada karyawan di perusahaan, walaupun pada kasus di PT. XYZ belum sepenuhnya mampu membangun budaya organisasi yang kuat dan kepuasan kerja karyawan di perusahaan yang masih rendah sehingga memberikan dampak pada

menurunnya hasil dari kinerja karyawan di perusahaan. Penelitian ini diharapkan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan di perusahaan.

Penelitian ini dirasakan penting mengingat bahwa budaya organisasi yang kuat akan mendorong karyawannya untuk berusaha mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan dengan bidang usaha yang sama di bidang skin care dan sukses dalam membangun budaya organisasi yang kuat seperti PT. *Paragon Technology and Innovation* (Wardah) serta PT. Mustika Ratu Tbk merupakan contoh perusahaan yang sukses dalam membangun budaya organisasi yang kuat. PT. *Paragon Technology and Innovation* berhasil membentuk citra merek yang kuat, mengembangkan budaya organisasi yang mendukung inovasi dan kualitas produk serta memiliki komitmen yang kuat terhadap tanggung jawab sosial dan lingkungan. PT. Mustika Ratu Tbk menawarkan produk skincare yang berbasis herbal dan tradisional, memiliki budaya organisasi yang kuat berdasarkan nilai-nilai tradisional dan kearifan lokal. Berbeda halnya dengan yang dialami PT. XYZ dimana dalam perkembangannya perusahaan belum mampu membangun budaya organisasi yang kuat.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti terdorong untuk melakukan penelitian terhadap kinerja karyawan yang dinilai rendah. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam merancang strategi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan generasi milenial. Dengan mengoptimalkan budaya organisasi yang kuat dan meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan dapat menciptakan lingkungan yang kondusif bagi karyawan milenial untuk berkembang dan berkinerja secara optimal. Oleh karena itu, penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial di Perusahaan PT. XYZ.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian ini, dapat dirumuskan masalahnya yaitu:

1. Bagaimana budaya organisasi pada PT. XYZ?
2. Bagaimana kepuasan kerja pada karyawan generasi milenial di PT. XYZ?

3. Bagaimana kinerja karyawan generasi milenial pada PT. XYZ?
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan generasi milenial di PT. XYZ?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan generasi milenial di PT. XYZ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui budaya organisasi pada PT. XYZ.
2. Untuk mengetahui kepuasan kerja pada karyawan generasi milenial di PT. XYZ.
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan generasi milenial pada PT. XYZ.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan generasi milenial di PT. XYZ.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan generasi milenial di PT. XYZ.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat baik secara teoritis maupun praktis:

1. Manfaat Teoritis

Pada penelitian ini memberikan manfaat mengenai pemahaman budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan khususnya karyawan generasi milenial pada di PT. XYZ. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi rujukan pada dan menjadi pendukung penelitian-penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan memahami betapa pentingnya faktor budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian ini difokuskan pada karyawan generasi milenial untuk memberitahu pihak yang berkepentingan dalam bisnis tentang variabel yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Bab ini berisi mengenai penjelasan ringkas mengenai laporan penelitian yang terdiri dari BAB I sampai BAB V.

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi penjelasan secara umum, ringkas dan padat mengenai gambaran umum objek penelitian, Latar Belakang Penelitian, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan Tugas Akhir.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini membahas mengenai kajian literatur yang berkaitan dengan topik atau isu yang sedang diteliti yang disertai dengan penelitian terdahulu dan dilanjutkan dengan kerangka pemikiran

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan pendekatan yang dilakukan, metode dan Teknik dalam mengumpulkan dan menganalisis temuan yang dapat menjawab penelitian. Pada bab ini berisi mengenai uraian tentang Jenis Penelitian, Operasionalisasi Variabel dan Situasi Sosial, Pengumpulan Data, Uji Validitas dan Reliabilitas, serta Teknik Analisa Data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan dirancang untuk menguraikan secara sistematis sesuai dengan perumusan masalah dan tujuan penelitian. Bab ini terbagi menjadi dua bagian utama yaitu bagian pertama focus pada hasil penelitian, sementara bagian kedua berfokus pada pembahasan atau analisis mendalam dari hasil tersebut. Setiap aspek dalam pembahasan akan dimulai dengan menggambarkan hasil analisis data, kemudian diinterpretasikan, dan diakhiri dengan penarikan kesimpulan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan hasil yang diperoleh sebagai jawaban dari permasalahan yang diangkat dalam penelitian, dan kemudian diuraikan dalam bentuk saran yang relevan untuk menggambarkan manfaat dari hasil penelitian tersebut.