

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Sumber daya manusia merupakan elemen fundamental dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Peranannya tidak hanya terbatas pada menjalankan fungsi operasional, tetapi juga sebagai motor penggerak inovasi, produktivitas, dan keberlanjutan perusahaan. Dalam konteks perubahan demografis Indonesia, komposisi tenaga kerja saat ini mengalami transformasi signifikan, ditandai dengan meningkatnya dominasi **Generasi Z** dalam populasi usia produktif. Generasi Z adalah individu yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012 dan kini berada dalam rentang usia 12 hingga 27 tahun. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), Generasi Z menyumbang **sekitar 27,94% dari total populasi Indonesia**, menjadikannya generasi terbesar kedua setelah milenial (BPS, 2022). Seiring bertambahnya usia dan meningkatnya partisipasi mereka dalam dunia kerja, Generasi Z memiliki potensi strategis untuk menggantikan peran generasi sebelumnya di berbagai sektor industri (Evrina & Wulansari, 2023).

Generasi Z dikenal sebagai *digital native* yang dibesarkan dalam lingkungan teknologi digital, internet, dan media sosial. Mereka memiliki karakteristik yang unik seperti kemampuan adaptasi terhadap teknologi, ekspektasi tinggi terhadap fleksibilitas kerja, serta orientasi pada keseimbangan kehidupan dan pekerjaan (*work-life balance*) (Francis & Hoefel, 2018). Mereka juga cenderung mencari makna dalam pekerjaan, bukan semata-mata aspek finansial, dan lebih kritis terhadap budaya organisasi yang kaku. Dalam konteks demografis yang lebih luas, **Indonesia** merupakan salah satu negara dengan populasi terbesar di dunia. Data dari World Population Review (2024) mencatat bahwa per 4 Maret 2024, jumlah penduduk Indonesia mencapai **279.072.446 jiwa**, meningkat sekitar dua juta dari tahun sebelumnya, menempatkan Indonesia sebagai negara dengan populasi terbanyak keempat secara global. Fenomena bonus demografi ini memberikan peluang sekaligus tantangan besar bagi organisasi, khususnya dalam memahami, merekrut, dan mempertahankan Generasi Z sebagai bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan.

Tabel 1.1

Data Penduduk Generasi Z di Indonesia berdasarkan Provinsi

No	Provinsi	Data Penduduk Generasi Z
1.	Nanggroe Aceh Darussalam	1.531.897
2.	Sumatera Utara	4.241.259
3.	Sumatera Barat	1.558.106
4.	Riau	1.831.988
5.	Jambi	975.166
6.	Sumatera Selatan	2.286.741
7.	Bengkulu	553.664
8.	Lampung	2.375.721
9.	Kepualuan Bangka Belitung	400.381
10.	Kepulauan Riau	562.655
11.	DKI Jakarta	2.678.252
12.	Jawa Barat	12.965.399
13.	Jawa Tengah	9.023.730
14.	Daerah Istimewa Yogyakarta	835.000
15.	Jawa Timur	9.023.730
16.	Banten	3.264.335
17.	Bali	1.053.952
18.	Nusa Tenggara Barat	1.448.701
19.	Nusa Tenggara Timur	1.569.178
20.	Kalimantan Barat	1.521.612
21.	Kalimantan Tengah	755.008
22.	Kalimantan Selatan	1.092.878

23.	Kalimantan Timur	1.055.423
24.	Kalimantan Utara	205.124
25.	Sulawesi Utara	661.469
26.	Sulawesi Tengah	843.569
27.	Sulawesi Selatan	2.567.400
28.	Sulawesi Tenggara	786.855
29.	Gorontalo	335.659.
30.	Sulawesi Barat	432.546
31.	Maluku	566.464
32.	Maluku Utara	387.963
33.	Papua Barat	341.528
34.	Papua	1.156.343

Sumber : Badan Pusat Statistik, 2020

Dengan karakteristik, ekspektasi, dan pola kerja yang berbeda dari generasi sebelumnya, maka penting bagi perusahaan untuk memahami Generasi Z secara komprehensif. Penelitian terhadap kelompok ini menjadi krusial untuk merumuskan kebijakan yang relevan, khususnya dalam hal keterlibatan kerja, retensi karyawan, dan penciptaan lingkungan kerja yang inklusif dan adaptif terhadap perubahan zaman.

1.2 Latar Belakang Penelitian

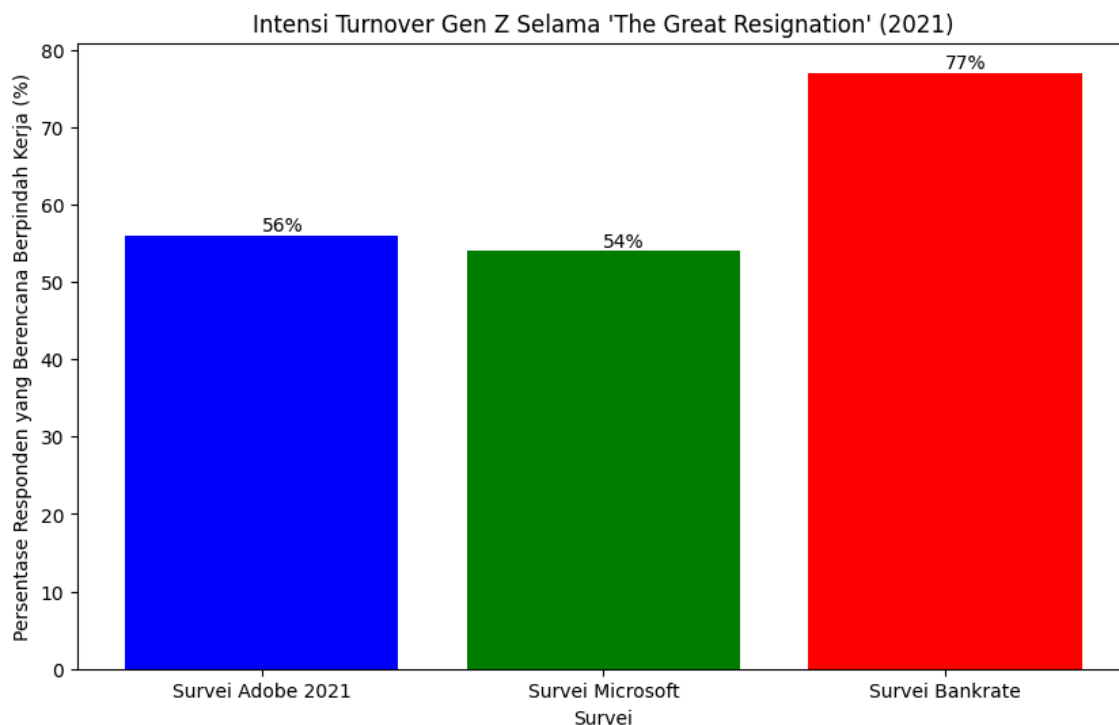
Sumber daya manusia adalah kunci untuk mencapai tujuan perusahaan. Kualitas dan kinerja sumber daya manusia sangat mempengaruhi kesuksesan perusahaan. Tanpa sumber daya manusia yang memadai dan berkualitas, perusahaan tidak bisa beroperasi secara optimal. Manajemen sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bertujuan untuk menjaga karyawan yang dianggap mampu mencapai kesuksesan perusahaan dengan menyediakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja optimal, sekaligus memberikan perlindungan serta kesempatan untuk berkembang dan memperkuat kemampuan secara kolektif demi meningkatkan daya saing (Wahyuningtyas, Disastra, & Rismayani, 2023). Suksesnya sebuah perusahaan juga tergantung

pada bagaimana perusahaan mengelola sumber daya yang dimilikinya. Menurut Armstrong dan Taylor (2020, p. 3), manajemen sumber daya manusia melibatkan bagaimana seseorang dipekerjakan, dikelola, dan dikembangkan dengan baik di dalam organisasi. Pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi disebabkan karena SDM memiliki peran sebagai penggerak roda organisasi. Oleh karena itu, organisasi yang ingin menjalankan fungsinya dengan maksimal harus dapat mengelola SDM yang dimilikinya dengan baik, sehingga dapat bersinergi dan bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi.

Saat ini, setiap perusahaan memiliki sumber daya manusia yang terdiri dari individu-individu yang berasal dari berbagai generasi, termasuk *Baby Boomers*, *Milenial*, dan Generasi Z. Keberadaan Generasi Z di Indonesia menjadi penting dalam konteks dunia kerja, mengingat generasi ini merupakan salah satu kelompok dengan jumlah penduduk terbesar di negara ini. Menurut data yang dipublikasikan oleh IDN Times, Indonesia saat ini sedang mengalami bonus demografi, di mana 70,72% dari total penduduknya berada dalam rentang usia produktif (15-64 tahun). Hal ini diharapkan dapat mendukung negara dalam mencapai masa keemasan pada tahun 2045 (IDN Times, 2022). Memahami karakteristik Generasi Z, termasuk gaya hidup, perspektif, nilai-nilai, serta tujuan dan tantangan yang mereka hadapi, sangat penting untuk mengidentifikasi identitas mereka. Generasi Z merupakan kelompok yang lebih besar dibandingkan dengan Milenial, yang merupakan generasi kedua terbesar di Indonesia, dengan proporsi 25,87% dari total populasi atau sekitar 69,38 juta orang (IDN Times, 2022). Sebagian besar anggota Generasi Z telah memasuki usia produktif, sementara yang lainnya akan segera bergabung dalam angkatan kerja dalam beberapa tahun ke depan.

Sebagai generasi yang tumbuh setelah reformasi politik pada tahun 1998 di Indonesia dan dikenal sebagai *digital native*, Generasi Z memiliki perilaku dan sikap yang berbeda dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang gaya hidup, perspektif, nilai-nilai, serta tujuan dan tantangan yang dihadapi oleh Generasi Z sangat penting untuk mengenali identitas mereka (IDN Times, 2022). Jumlah angkatan kerja yang berasal dari Gen Z dipercaya akan terus meningkat. Hasil survei *LinkedIn Talent Report* 2020 menunjukkan bahwa 56% perusahaan telah fokus merekrut Generasi Z, yang memperkuat asumsi tersebut.

Fenomena niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) merupakan hal yang umum terjadi dalam suatu organisasi. Ketidakpuasan terhadap kondisi kerja, kurangnya fleksibilitas dalam jadwal, rendahnya pendapatan, serta faktor-faktor lainnya dapat mendorong karyawan untuk mencari peluang kerja lain yang lebih sesuai dengan kebutuhan mereka. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia perlu memberikan perhatian yang cukup dan menjaga hubungan baik dengan karyawan agar mereka merasa dihargai dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan.



Gambar 1.2 Intensi *Turnover* Gen Z dalam survei “*The Great Resignation*” Tahun 2021

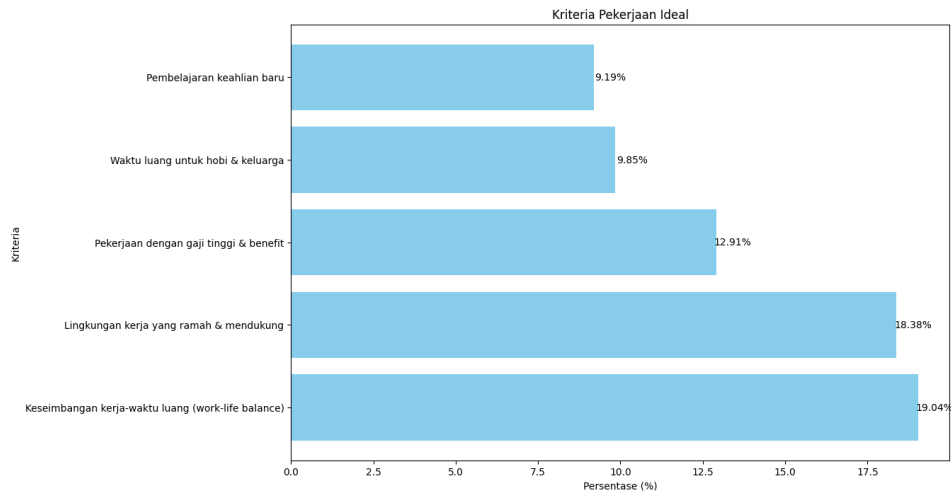
Sumber : Diolah oleh penulis

Pada tahun 2021, Forbes mengamati fenomena "*The Great Resignation*", yang menggambarkan pengunduran diri massal yang terjadi di kalangan Gen Z selama pandemi. Berdasarkan hasil survei *Adobe Survey 2021* yang melibatkan 5.500 responden Gen Z berumur 18-24 tahun, ditemukan bahwa 56% responden berencana untuk berpindah kerja. Hasil serupa juga ditemukan dalam survei yang dilakukan oleh Microsoft dan Bankrate, yang menunjukkan bahwa 54% dan 77% responden Gen Z mempertimbangkan untuk berhenti kerja (Deloitte,

2018). Faktor lain yang dapat meningkatkan *turnover intention* adalah *workplace stress* dan *work-life balance* yang tidak seimbang (Kerdipitak & Jermisittiparsert, 2020). Selain itu juga Periyadi et al. (2024) menyatakan bahwa faktor utama yang menyebabkan karyawan keluar dari perusahaan meliputi ketidakpuasan terhadap pekerjaan, rendahnya tingkat komitmen, adanya konflik antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta persepsi ketidakadilan di lingkungan kerja.

Munculnya fenomena ini, usaha menurunkan *turnover intention* menjadi topik serius yang tengah dihadapi oleh sebagian banyak organisasi. Dalam sebuah perusahaan, *turnover intention* dapat menyebabkan penurunan tingkat produktivitas. Selain itu, perusahaan juga harus menghadapi kerugian lainnya, seperti biaya tambahan untuk merekrut karyawan baru. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa generasi Z memiliki kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan mereka jika tidak sesuai dengan keinginan dan harapan mereka akan suasana kerja yang menyenangkan dan fleksibilitas kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami karakteristik generasi Z dan mengembangkan strategi retensi karyawan yang efektif untuk meningkatkan kualitas hidup karyawan dan mengurangi *turnover intention*.

Generasi Z tumbuh dan berkembang di era digital, sehingga mereka memiliki pola kerja yang unik dan berbeda dari generasi sebelumnya, dan hal tersebut mempengaruhi pola kerja mereka dimana mereka ingin bisa bekerja dimanapun dan kapanpun. Dalam hal ini, generasi Z cenderung menginginkan fleksibilitas jadwal, penggunaan teknologi, dan pakaian yang nyaman dalam bekerja (Rachmawati, 2019). Mereka lebih suka bekerja secara kelompok dan mengharapkan fleksibilitas kerja serta *Work-Life Balance*. Berbagai studi terkini semakin menegaskan pentingnya *Work-Life Balance* (WLB) sebagai faktor utama dalam menurunkan *turnover intention*, khususnya pada Generasi Z. Penelitian terkait *Work-Life Balance* pada karyawan generasi Y pernah dilakukan oleh Herliana, Handaru, dan Paramita (2021). Hasil menunjukkan bahwa besar intensi *turnover* dari generasi X ke generasi Y terdapat peningkatan. Tak berhenti di situ, terlihat pula peningkatan intensi yang besar lagi pada generasi Z, dari penelitian Herliana dan rekannya, disertakan sumber data survei dari Indonesia Millennial Report (2019) bahwa generasi Z, lebih menyukai pekerjaan yang memiliki fleksibilitas waktu, sehingga mereka juga mempertimbangkan *Work-Life Balance*.



Gambar 1.3 Kriteria Pekerjaan Ideal

Sumber: Tirto.id (2022)

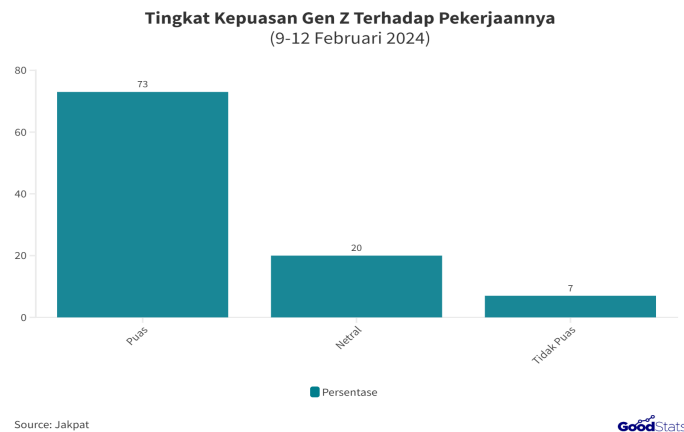
Menurut survei yang dilakukan oleh Tirto, yang melibatkan 1.500 responden yang terdiri atas 749 Gen Z dan 751 Milenial di Indonesia, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*Work-Life Balance*) menjadi prioritas utama bagi Gen Z dalam memilih pekerjaan atau alasan untuk tetap bekerja di tempat kerja saat ini. Survei ini dilakukan pada 20 September 2022 dengan menggunakan kuesioner online yang disediakan oleh Jakpat, dan mayoritas responden berdomisili di Pulau Jawa (78,87 persen). Komposisi responden menurut jenis kelamin terbelah berimbang, dengan jumlah laki-laki sebanyak 44,73 persen dan perempuan sebanyak 55,27 persen. Hasil survei menunjukkan bahwa mayoritas Gen Z, atau sebanyak 19,04 persen, memilih *Work-Life Balance* sebagai prioritas utama mereka. Lingkungan kerja yang ramah dan saling mendukung menjadi pilihan kedua dengan persentase 18,38 persen. Menariknya, pekerjaan dengan gaji tinggi dan berbagai *benefit* finansial lainnya hanya berada di posisi ketiga bagi Gen Z (12,91 persen), menunjukkan bahwa gaji bukanlah pertimbangan utama mereka dalam melamar pekerjaan. Gen Z yang belum bekerja, sebanyak 285 orang dari total responden, juga menunjukkan preferensi yang serupa, dengan 19,65 persen memilih lingkungan kerja yang ramah dan saling mendukung sebagai prioritas utama mereka, diikuti oleh minat dan *passion* (18,6 persen).

Menurut (Robbins: 2003) meskipun pergantian karyawan karena *turnover* dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan, terutama untuk karyawan yang memiliki kinerja rendah, namun

dalam banyak kasus, *turnover* justru berdampak negatif terhadap perusahaan. Dampak negatif tersebut dapat berupa biaya tambahan dan hilangnya waktu serta kesempatan untuk memanfaatkan peluang yang ada di dalam perusahaan. Ketika karyawan memiliki kontrol dalam mengatur pekerjaan dan tuntutan non-pekerjaan itu tidak hanya dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja tetapi juga dapat mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi (*turnover intention*) dan gejala stres (Scholarious dan Marks, 2004). Kepenatan karyawan (*employee burnout*) akan berdampak pada sikap dan perilaku karyawan sehari-hari. Kepenatan karyawan juga berdampak pada produktivitas, kepuasan kerja, dan niat untuk meninggalkan organisasi. Seseorang dapat menjaga keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan sosialnya. Ini disebut keseimbangan kerja-kehidupan (*Work-Life Balance*). Karyawan yang memiliki keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi mungkin memiliki tingkat keinginan yang rendah atau bahkan tidak sama sekali untuk pindah. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan memperhatikan keseimbangan keterlibatan kehidupan kerja dan pribadi karyawan untuk mengurangi *turnover intention*. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja.

Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya dan kehidupan pribadinya cenderung memiliki produktivitas kerja yang lebih tinggi dan lebih sedikit kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan. Dalam rangka mempertahankan karyawan, perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia dengan efektif, karena karyawan yang tidak puas dengan pengelolaan sumber daya manusia cenderung memiliki keinginan untuk berhenti bekerja (Fauzana & Yuliharsi, 2023). Gani et al (2021) memaparkan bahwa kepuasan kerja merupakan bagaimana apa yang mereka yakini layak diterima dan apa yang sebenarnya mereka terima dan mereka dapat dinyatakan puas apabila apa yang mereka terima sesuai atau melebihi ekspektasi mereka. Sedangkan menurut Sholikhah dan Frianto (2022), kepuasan kerja adalah salah satu bentuk sikap positif karyawan terhadap pekerjaan, yang dipengaruhi oleh interaksi dengan rekan kerja, kondisi lingkungan kerja, serta imbalan yang diterima sebagai bentuk apresiasi atas kontribusinya. Tujuan kerja dapat dilihat dari tiga dimensi utama. Pertama, kepuasan kerja merupakan respons emosional terhadap lingkungan kerja, sehingga dapat dipahami dan diprediksi. Kedua, kepuasan kerja dipengaruhi oleh tingkat keberhasilan yang dicapai, yaitu apakah hasil yang diperoleh sesuai dengan harapan. Ketiga, kepuasan kerja juga terkait dengan

perilaku individu. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat diartikan sebagai respons emosional seseorang terhadap pekerjaannya.



Gambar 1.4 Tingkat Kepuasan Gen Z Terhadap Pekerjaannya

Sumber: Jakpat (2024)

Berdasarkan hasil survei Jakpat pada 9-12 Februari 2024, ditemukan bahwa sebagian besar Generasi Z di Indonesia telah memasuki fase produktif di dunia kerja. Meskipun dikenal penuh perhitungan untuk kenyamanan dalam bekerja, sebanyak 73% Gen Z merasa puas dengan pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa Gen Z memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan mereka. Survei tersebut juga menunjukkan bahwa sebanyak 31% Gen Z bekerja di suatu perusahaan dalam rentang 1 hingga 2 tahun, dan 24% bekerja lebih dari 2 tahun. Rata-rata, Gen Z memulai pekerjaannya pada usia 18, 19, atau 20 tahun. Sebanyak 43% Gen Z dalam laporan tersebut baru merasakan pekerjaan pertamanya. Sementara itu, jika bukan merupakan pekerjaan pertamanya, ada 31% Gen Z yang sudah pindah perusahaan sebanyak satu kali.

Perusahaan memiliki potensi untuk mengurangi intensi *turnover* dengan meningkatkan kepuasan kerja dan *Work-Life Balance* bagi karyawannya. Penelitian yang dilakukan oleh Herlina dan timnya juga mendapatkan dukungan dari penelitian Azmi, Hanafi & Adam (2021) yang menunjukkan bahwa semakin tinggi *Work-Life Balance* karyawan, maka intensi turnovernya akan semakin rendah. Hal yang sama juga terbukti dalam penelitian Jaharuddin & Zainol (2019) yang menemukan hubungan negatif dan signifikan antara *Work-Life Balance* dengan intensi turnover. Oleh karena itu, hipotesis dalam penelitian ini menyatakan bahwa

"*Work-Life Balance* memberi pengaruh yang negatif terhadap *Turnover Intention* pada generasi Z".

Work-Life Balance dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi *turnover* karyawan dalam jangka waktu tertentu. Karyawan yang memiliki stres kerja lebih rendah cenderung lebih fokus pada pekerjaan mereka, sehingga meningkatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, kebijakan perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia, seperti kebijakan *Work-Life Balance*, kebijakan kompensasi karyawan, dan kebijakan lainnya, dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi *turnover intention* karyawan setiap tahunnya. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya dianggap sebagai sumber daya yang penting bagi keberhasilan perusahaan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam bidang manajemen SDM dan juga menjadi masukan praktis bagi perusahaan-perusahaan di Bandung dalam menyusun strategi retensi karyawan muda yang lebih efektif.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana *Work-Life Balance* pada Gen Z di Indonesia?
2. Bagaimana Kepuasan Kerja pada Gen Z di Indonesia?
3. Bagaimana *Turnover Intention* pada Gen Z di Indonesia?
4. Seberapa besar pengaruh *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada Generasi Z di Indonesia?
5. Seberapa besar pengaruh Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada Generasi Z di Indonesia?
6. Seberapa besar pengaruh *Work-Life Balance* dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada Generasi Z di Indonesia?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui *Work-Life Balance* pada Gen Z di Indonesia.

2. Mengetahui Kepuasan Kerja pada Gen Z di Indonesia.
3. Mengetahui *Turnover Intention* pada Gen Z di Indonesia.
4. Mengetahui seberapa besar pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Turnover Intention* pada Generasi Z di Indonesia.
5. Mengetahui seberapa besar pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Generasi Z di Indonesia.
6. Mengetahui seberapa besar pengaruh *Work-Life Balance* dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Generasi Z di Indonesia.

1.5 Manfaat Penelitian

a. Aspek Praktis

Penulis berharap dengan dilakukannya penelitian ini, dapat menjadi sumber acuan dalam membantu penulis berikutnya terutama pada program studi *Human Capital Management*. Kemudian penulis berharap dengan adanya penelitian ini dapat menambah pengetahuan bagi para pembacanya tentang pengaruh *Work-Life Balance* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada generasi z yang bekerja di Indonesia.

b. Aspek Akademis

Penulis berharap dengan dilakukannya penelitian ini, dapat membantu perusahaan-perusahaan khususnya yang berada di Indonesia dalam memberikan informasi terkait penelitian *Work-Life Balance* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada generasi Z yang bekerja di Indonesia. Kemudian penulis berharap dengan adanya penelitian ini menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan untuk mempertahankan karyawan generasi Z dan menemukan cara-cara yang efektif terkait faktor-faktor yang dapat mempertahankan karyawan generasi Z.

1.6 Sistematika Penelitian Tugas Akhir

Sistematika penulisan yang terdapat pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. BAB I: PENDAHULUAN

Dalam bab ini, ada beberapa acuan untuk penulis melakukan penelitian dengan judul pengaruh *Work-Life Balance* dan *Kepuasan Kerja* terhadap *Turnover Intention* pada generasi Z yang bekerja di Indonesia. Diantaranya yaitu penulis membahas tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian, dan sistematika penulisan.

b. BAB II: LANDASAN TEORI

Bab ini berisi teori dari umum sampai ke khusus, disertai penelitian terdahulu dan dilanjutkan dengan kerangka pemikiran penelitian yang diakhiri dengan hipotesis jika diperlukan.

c. BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menegaskan pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis temuan yang dapat menjawab masalah penelitian. Bab ini meliputi uraian tentang: Jenis Penelitian, Operasionalisasi Variabel, Populasi dan Sampel (untuk kuantitatif) / Situasi Sosial (untuk kualitatif), Pengumpulan Data, Uji Validitas dan Reliabilitas, serta Teknik Analisa Data.

d. BAB IV: ANALISA DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dan pembahasan diuraikan secara sistematis sesuai dengan perumusan masalah serta tujuan penelitian dan disajikan dalam sub judul tersendiri. Bab ini berisi dua bagian: bagian pertama menyajikan hasil penelitian dan bagian kedua menyajikan pembahasan atau analisis dari hasil penelitian. Setiap aspek pembahasan hendaknya dimulai dari hasil analisis data, kemudian diinterpretasikan dan selanjutnya diikuti oleh penarikan kesimpulan. Dalam pembahasan sebaiknya dibandingkan dengan penelitian- penelitian sebelumnya atau landasan teoritis yang relevan.

e. BAB V; KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan merupakan jawaban dari pertanyaan penelitian, kemudian menjadi saran yang berkaitan dengan manfaat penelitian.