

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Suatu perusahaan didirikan dengan satu tujuan utama, yaitu untuk memperoleh laba. Dalam upaya untuk mendapatkan laba yang maksimal, perusahaan membutuhkan manajemen yang baik agar dapat memperoleh sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan yang bersangkutan.

Manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia menurut Umar Husein (1998) dalam Sunyoto (2012:1) adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. Manajemen sumber daya manusia itu sendiri pada akhirnya digunakan untuk meningkatkan kinerja para karyawan di suatu perusahaan. Sementara menurut Edwin Flippo (1990) dalam Sunyoto (2012:22) kinerja dapat diukur melalui:

1. Mutu kerja, berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.
2. Kualitas kerja, berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya.

3. Ketangguhan, berkaitan dengan tingkat kehadiran, pemberian waktu libur dan jadwal keterlambatan hadir di tempat kerja
4. Sikap, merupakan sikap yang ada pada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh sikap tanggung jawab mereka terhadap sesama teman, dengan atasan dan seberapa jauh tingkat kerja sama dalam menyelesaikan masalah.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Baik faktor internal maupun faktor eksternal. Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Arfie Yasrie (2013), hasil dari penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Temuan dalam penelitian yang dilakukan oleh Shahzad, Iqbal, dan Gulzar (2013) juga menunjukkan bahwa budaya yang kuat dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Schein, budaya organisasi dapat di artikan sebagai pola asumsi dasar yang ditemukan, diteliti, dikembangkan, oleh berbagai kelompok yang ada di dalam organisasi (Ivancevich, Konopaske, dan Matteson, 2006:44). Budaya organisasi di dalam P.T. Mars Lestari memiliki ciri khas tersendiri. Bagi karyawan yang baru bekerja di perusahaan P.T. Mars Lestari mereka ditempatkan bersama karyawan yang telah bekerja lebih lama di perusahaan untuk dijadikan mentor agar para karyawan baru dapat segera beradaptasi di lingkungan perusahaan. Selain itu, pada tiap akhir bulan diadakan semacam pertemuan kecil tiap-tiap kelompok untuk sekedar *sharing* pengalaman mereka selama bekerja di

perusahaan, yang nantinya apabila ada keluhan akan disampaikan mentor kepada atasan. Hal ini berlangsung selama tiga bulan pertama saat karyawan mulai bekerja di perusahaan P.T. Mars Lestari. Selain itu P.T. Mars Lestari juga berfokus pada standar mutu sehingga tingkat toleransi terhadap produk yang cacat sangat rendah, hal ini dimaksudkan agar barang yang sampai ke tangan konsumen merupakan barang yang telah di proses secara baik dan benar. Akan tetapi, penanganan disiplin khususnya mengenai keterlambatan sedikit longgar pada perusahaan ini. Hal ini disebabkan jauhnya lokasi P.T. Mars Lestari, sehingga tingkat toleransi terhadap keterlambatan cukup tinggi yaitu karyawan yang terlambat masuk hingga 1 jam dari waktu operasional masih dinyatakan masuk kerja. Sementara karyawan yang terlambat masuk antara 1 jam hingga 2 jam dari waktu operasional dinyatakan masuk setengah hari kerja. Berdasarkan pengamatan lapangan yang dilakukan, suasana kerja di dalam kantor P.T. Mars Lestari juga tampak serius tetapi juga santai di waktu yang bersamaan. Tidak jarang terjadi obrolan ringan antara karyawan di sela-sela pekerjaan. Selain itu, atasan juga terkadang terlibat di dalam obrolan yang berlangsung sehingga suasana tampak cair.

Fenomena yang sering terjadi adalah menurunnya atau meningkatnya kinerja karyawan yang disebabkan oleh berbagai macam faktor, salah satunya adalah berubahnya budaya organisasi sebuah perusahaan seiring dengan pergantian kepemimpinan yang terjadi dalam suatu perusahaan. Kesiapan dan kesediaan karyawan dalam menerima terjadinya perubahan terhadap budaya organisasi lah yang menjadi tantangan yang harus dihadapi pemimpin perusahaan,

sebab seperti yang dikemukakan oleh Danang Sunyoto (2012), dalam sebuah organisasi sifat dan sikap kepemimpinan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain sangat menentukan dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini juga berlaku bagi perusahaan P.T. Mars Lestari Palembang. Perusahaan air minum dalam kemasan P.T. Mars Lestari semenjak didirikan pada tahun 2002 telah mengalami transisi kepemimpinan. Ketika dibentuk, modal awal dikeluarkan oleh sebuah keluarga dan manajemen nya dikelola oleh keluarga yang bersangkutan. Setelah perusahaan beroperasi selama 9 tahun, akhirnya pemilik perusahaan memutuskan untuk mengganti manajemen yang ada, dari manajemen yang dikelola oleh keluarga menjadi manajemen yang dikelola oleh profesional. Pra-survei yang dilakukan memfokuskan kepada tingkat presensi karyawan, produksi bulanan perusahaan, serta tingkat kesalahan administrasi yang terjadi dimana ketiga indikator ini merupakan salah satu tolok ukur kinerja yang dikemukakan oleh Edwin Flippo (1990). Berikut adalah data pra-survei yang dilakukan di P.T. Mars Lestari:

Tabel 1.1
Data Jumlah Karyawan P.T. Mars lestari

Keterangan	Bagian	Jumlah
Karyawan Tetap	Manajer	6
	Staff Administrasi	9
	Produksi	16
	Gudang	3
	Sales	11
	Mekanik	13
	Satpam	6
	Sopir	20
Total karyawan tetap		78
Karyawan Tidak Tetap	Harian	108
Jumlah keseluruhan karyawan		186

Sumber: P.T. Mars Lestari

Pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa jumlah karyawan tetap di P.T. Mars Lestari berjumlah 78 orang dengan bagian terbanyak adalah sopir. Hal ini disebabkan lokasi pabrik yang cukup jauh dengan depot air minum yang terletak di dalam kota serta di luar kota Palembang. Terbanyak kedua adalah bagian produksi, sebab perusahaan P.T. Mars Lestari berfokus pada produksi air minum. Bila ditambah dengan karyawan harian yang berjumlah 108 orang, maka jumlah keseluruhan karyawan yang bekerja di P.T. Mars Lestari adalah sebanyak 186 orang.

Tabel 1.2
Daftar Absensi Karyawan Pada Tahun 2012 – 2013

	2012				2013				Δ%
	Alpha	Sakit	Izin	Total	Alpha	Sakit	Izin	Total	
Januari	19	16	47	82	15	16	58	89	8,5%
Februari	12	10	50	72	23	15	44	82	13,9%
Maret	5	12	49	66	20	21	31	72	9,1%
April	16	3	45	64	4	9	42	55	(14,1%)
Mei	10	8	59	77	11	11	55	77	0%
Juni	9	23	47	79	11	14	48	73	(7,6%)
Juli	11	12	38	61	17	13	53	83	36,1%
Agustus	19	27	51	97	12	26	42	80	(17,5%)
September	3	17	39	59	6	18	46	70	18,6%
Oktober	9	1	60	70	11	7	40	58	(17,1%)
November	8	6	65	79	6	12	66	84	6,3%
Desember	14	21	61	96	16	10	83	109	13,3%
Total	135	156	611	902	152	172	608	932	3,3%

Sumber: P.T. Mars Lestari

Berdasarkan tabel di atas, dari tahun 2012 ke tahun 2013 terlihat bahwa jumlah alpha dan sakit meningkat. Sementara itu jumlah izin menurun. Secara keseluruhan jumlah absensi karyawan dari tahun 2012 hingga 2013 meningkat sebesar 3,3%.

Tabel 1.3
Tingkat Produksi Ukuran Cup 240ML Pada Tahun 2012 – 2013

	2012	2013	$\Delta\%$
Januari	183.588	189.487	3,2%
Februari	140.107	200.247	42,9%
Maret	180.396	239.859	32,9%
April	182.968	204.655	11,8%
Mei	171.980	240.977	40,1%
Juni	190.053	287.961	51,5%
Juli	144.034	276.589	92,0%
Agustus	197.686	268.987	36,0%
September	158.153	256.643	62,2%
Oktober	241.822	263.698	9,0%
November	152.653	245.664	60,9%
Desember	153.165	226.648	48,0%
Total	2.096.605	2.901.415	38,4%

Sumber: P.T. Mars Lestari

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa dari tahun 2012 ke tahun 2013 terdapat kenaikan produksi di sektor ukuran cup 240ML sebesar 38,4%.

Tabel 1.4
Tingkat Produksi Ukuran Botol 600ML Pada Tahun 2012 – 2013

	2012	2013	$\Delta\%$
Januari	5.587	3.142	(43,7%)
Februari	3.202	5.163	61,2%
Maret	4.322	2.775	(35,8%)
April	4.451	6.543	47,0%
Mei	7.252	4.723	(34,8%)
Juni	3.940	6.553	66,3%
Juli	5.214	6.368	22,1%
Agustus	1.363	7.058	56,6%
September	5.214	6.250	19,2%
Oktober	4.485	6.358	41,7%
November	5.656	5.791	2,3%
Desember	4.424	5.897	33,3%
Total	58.061	66.277	14,1%

Sumber: P.T. Mars Lestari

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa dari tahun 2012 ke tahun 2013 terdapat kenaikan produksi di sektor ukuran botol 600ML sebesar 14,1%.

Tabel 1.5
Tingkat Produksi Ukuran Botol 1500ML Pada Tahun 2012 – 2013

	2012	2013	$\Delta\%$
Januari	1.792	945	(47,2%)
Februari	2.563	914	(64,3%)
Maret	4.665	3.973	(14,8%)
April	3.731	1.204	(67,7%)
Mei	3.681	2.376	(35,4%)
Juni	4.010	3.335	(16,6%)
Juli	2.587	3.054	(18%)
Agustus	1.895	3.245	71,2%
September	2.547	2.914	14,4%
Oktober	3.676	3.068	(16,5%)
November	3.296	2.744	(16,7%)
Desember	4.891	2.668	(45,4%)
Total	39.334	30.440	(22,6%)

Sumber: P.T. Mars Lestari

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa dari tahun 2012 ke tahun 2013 terdapat penurunan produksi di sektor ukuran botol 1500ML sebesar 22,6%.

Tabel 1.6
Tingkat Produksi Ukuran Galon 19 Liter Pada Tahun 2012 – 2013

	2012	2013	$\Delta\%$
Januari	4.097	3.403	(16,9%)
Februari	3.507	3.995	13,9%
Maret	3.997	3.735	(6,5%)
April	3.904	3.965	1,5%
Mei	4.268	3.463	(18,8%)
Juni	3.720	3.319	(10,7%)
Juli	3.203	3.654	14,0%
Agustus	2.577	3.817	48,1%
September	4.530	4.018	(11,3%)
Oktober	4.696	3.258	(30,6%)
November	4.561	3.344	(26,6%)
Desember	4.381	3.899	(11%)
Total	47.441	43.870	(7,5%)

Sumber: P.T. Mars Lestari

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa dari tahun 2012 ke tahun 2013 terdapat penurunan produksi di sektor ukuran galon 19 liter sebesar 22,6%.

Tabel 1.7
Frekuensi Tingkat Kesalahan Produksi dan Administrasi Pada Tahun 2012 – 2013

Bagian	2012	2013	$\Delta\%$
Akunting	104	98	(5,7%)
Keuangan	24	31	29,1%
Pembelian	58	49	(15,5%)
Pemasaran	147	156	6,1%
Personalia	74	84	13,5%
Produksi	8.575	9.305	8,5%

Sumber: P.T. Mars Lestari

Berdasarkan tabel di atas terlihat terdapat beberapa bagian yang tingkat kesalahannya meningkat yaitu bagian keuangan, pemasaran, personalia, dan produksi. Kesalahan yang sering terjadi pada tiap bagian adalah sebagai berikut:

1. Akunting, kesalahan dalam pencatatan jurnal umum.
2. Keuangan, kesalahan dalam pembukuan kas.

3. Pembelian, kesalahan dalam mencatat nota pembelian.
4. Pemasaran, kesalahan dalam pencatatan nota tagihan.
5. Personalia, kesalahan dalam penempatan karyawan harian.
6. Produksi, kesalahan dalam produksi air minum dalam kemasan khususnya di sektor *cup* 240ML. kesalahan yang umum terjadi adalah cetakan label merek perusahaan yang tidak pas dengan *lid cup*.

Berdasarkan fenomena dan pra-survei yang dilakukan pada perusahaan P.T. Mars Lestari, peneliti hendak mengkaji lebih lanjut seberapa besar pengaruh yang dihasilkan oleh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan P.T. Mars Lestari. sehingga judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Air Minum Dalam Kemasan P.T. Mars Lestari”**

B. Perumusan Masalah

Agar hasil dari penelitian akurat dan tidak menyimpang dari tujuan awal penelitian dilakukan maka diperlukan batasan-batasan yang membatasi penelitian yang akan dilakukan. Sehingga dapat dirumuskan sebagai berikut ” Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan P.T. Mars Lestari Palembang”

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengukur sejauh mana pengaruh budaya organisasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan yang bekerja di perusahaan P.T. Mars Lestari.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dibuatnya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara praktis

Hasil dari penelitian dapat dipraktekkan oleh perusahaan P.T. Mars Lestari untuk meningkatkan kinerja karyawannya

2. Secara akademis

Hasil dari penelitian dapat dijadikan acuan bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan budaya organisasi dan kinerja karyawan.

E. Metode Penelitian

1. Jenis penelitian

Jenis penelitian berupa studi kasus, dimana sebelum penelitian dilakukan, peneliti melakukan pra-studi (pra-survei) terlebih dahulu ke perusahaan untuk mengidentifikasi permasalahan yang terdapat di dalam perusahaan tersebut. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel budaya organisasi (X) dan variabel kinerja karyawan (Y).

2. Subyek penelitian

Subyek dalam penelitian kali ini adalah karyawan tetap yang bekerja di perusahaan P.T. Mars Lestari sebanyak 78 karyawan.

3. Obyek Penelitian

Obyek penelitian adalah hasil akhir yang hendak dicapai dalam penelitian. Maka dari itu obyek dalam penelitian kali ini adalah pengaruh dari variabel budaya organisasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y_1) di perusahaan air minum dalam kemasan P.T. Mars Lestari.

4. Sumber data penelitian

a. Data Primer

Menurut Uma Sekaran (2003:219), data primer adalah data yang dikumpulkan untuk penelitian dari tempat aktual terjadinya peristiwa. Dalam penelitian kali ini digunakan beberapa sumber dalam mendapatkan data primer yaitu melalui wawancara dan kuesioner.

b. Data Sekunder

Sementara itu data sekunder menurut Uma Sekaran (2003:219) merupakan data yang didapat dari berbagai sumber. Dalam penelitian ini data sekunder didapat melalui studi kepustakaan terhadap literatur-literatur yang menunjang penelitian, penelitian sebelumnya, serta data yang diperoleh dari perusahaan P.T. Mars Lestari

5. Definisi Operasional Variabel

VARIABEL	KONSEP	INDIKATOR	SKALA
Budaya Organisasi (X ₁)	pola asumsi dasar yang ditemukan, diteliti, dikembangkan, oleh berbagai kelompok yang ada di dalam organisasi (Schein dalam Ivancevich, Konopaske, dan Matteson, 2006)	Hubungan antara atasan dan bawahan	Ordinal
		Hubungan antar karyawan	Ordinal
		Nilai-nilai yang tertanam	Ordinal
		Persaingan antara karyawan	Ordinal
		Partisipasi karyawan dalam menghadapi tantangan	Ordinal
		Kestabilan kondisi kerja	Ordinal
		Aturan yang berlaku dalam perusahaan sudah tepat	Ordinal
		Atasan memiliki andil dalam pencapaian perusahaan	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y ₁)	Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Sunyoto, 2012)	Ketrampilan kerja	Ordinal
		Mengerjakan pekerjaan hingga tuntas	Ordinal
		Melakukan pekerjaan tanpa diawasi atasan	Ordinal
		Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas	Ordinal
		Berusaha memberikan yang terbaik bagi perusahaan	Ordinal
		Kemampuan mengambil keputusan	Ordinal
		Ketaatan terhadap peraturan perusahaan	Ordinal
		Pengetahuan terhadap bidang kerja	Ordinal

6. Hipotesis

H_0 = Tidak Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan P.T. Mars Lestari.

H_1 = Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan P.T. Mars Lestari.

7. Teknik pengumpulan data

a. Wawancara

Peneliti melakukan wawancara terhadap manajer yang bekerja di P.T. Mars Lestari untuk mendapatkan informasi terkait dengan judul penelitian.

b. Kuesioner

Pada penelitian di bidang ilmu sosial seperti manajemen umumnya variabel-variabel penelitian dirumuskan sebagai sebuah variabel laten atau *un-observed* yaitu variabel yang tidak dapat diukur secara langsung, tetapi dibentuk melalui dimensi atau indikator yang diamati dengan menggunakan kuesioner (Ghozali, 2006). Skala yang digunakan adalah skala ordinal atau skala *likert*, Menurut Sugiyono (2010:132) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala *likert* yang digunakan dalam kuesioner pada penelitian ini dengan skor sebagai berikut:

- 1) Sangat Tidak Setuju = 1.
- 2) Tidak Setuju = 2.
- 3) Ragu-Ragu atau Netral = 3.
- 4) Setuju = 4.
- 5) Sangat Setuju = 5.

8. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis yang digunakan adalah uji reliabilitas, uji validitas, uji asumsi klasik, analisis deskriptif responden, analisis regresi, dan uji hipotesis dengan menggunakan program SPSS 21.

a. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu (Ghozali 2006:41). Nunnally (1967) mengemukakan bahwa suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0.60. (Ghozali, 2006:42).

b. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan didalam kuesioner mampu mengungkapkan apa yang hendak diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2006:45). Cara melihat apakah kuesioner

valid atau tidak adalah dengan membandingkan antara t hitung dengan t

tabel. Dimana rumus t hitung adalah $t = \frac{r}{\sqrt{\frac{1-r^2}{N-2}}}$

c. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal(Ghozali 2006:110). Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi data normal dimana nilai z hitung lebih kecil daripada z tabel. Untuk tingkat signifikansi 5% z tabel distribusi normal adalah 1,96.

2. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas (Ghozali 2006: 105). Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.

d. Analisis deskriptif responden

Dalam penelitian ini, analisis deskriptif digunakan untuk melihat profil responden. Selain itu analisis deskriptif juga digunakan untuk melihat persentase jawaban responden terhadap tiap pertanyaan kuesioner yang diajukan kepada responden.

e. Analisis regresi

Analisis ini digunakan untuk seberapa besar koefisien regresi dari variabel independen terhadap variabel dependen. Rumus analisis regresi dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Budaya Organisasi

e = Standar error

f. Uji Hipotesis

Perhitungan statistik dikatakan signifikan apabila nilai uji statistiknya berada di dalam daerah kritis dimana H_0 ditolak, sebaliknya dikatakan tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada di luar daerah kritis dimana H_0 diterima (Ghozali, 2006:83). Terdapat dua jenis uji hipotesis untuk melihat hipotesis mana yang akan diterima yaitu:

1) Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (antara nol hingga 1). Semakin besar angka koefisien maka semakin besar pengaruh yang diberikan, sementara semakin kecil

angka koefisien maka semakin kecil juga pengaruh yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen.

2) Uji Signifikansi Parameter Individual (uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

F. Sistematika Penulisan

BAB I. PENDAHULUAN

Bab ini berisikan latar belakang penelitian, kemudian dilanjutkan dengan perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metode penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II. LANDASAN TEORI

Bab ini berisikan teori-teori yang mendukung penelitian yang terdiri dari pengertian budaya organisasi, karakteristik budaya organisasi, faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi, pengertian kinerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

BAB III. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini berisikan gambaran umum dalam perusahaan yang terdiri dari sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, dan aktivitas perusahaan.

BAB IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan pembahasan mengenai hasil pengumpulan data termasuk di dalamnya uji validitas & uji reliabilitas kuesioner dilanjutkan dengan statistik deskriptif yang meliputi: analisis profil responden, analisis frekuensi hasil jawaban responden dan analisis data deskriptif variabel yang diakhiri dengan pembahasan komprehensif mengenai hasil analisis.

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan simpulan dari penelitian dan saran terhadap penelitian berikutnya yang hendak mengangkat topik yang sama.