

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Awal tahun 2020 di Wuhan, China mulai merebaknya virus baru yaitu *Corona Virus* (Covid-19), pada saat itu kehebohan terjadi secara berkala dan bahkan menjangkau seluruh wilayah yang ada didunia. Hal ini dipicu oleh banyaknya jumlah korban yang positif dalam waktu yang relatif singkat.

Setiap negara mulai menerapkan protokol kesehatan Covid-19 yang dianjurkan oleh *World Health Organization* (WHO) yaitu mencuci tangan, tidak berkumpul dengan orang banyak, menjaga jarak, tidak keluar rumah, bahkan dilakukan isolasi mandiri perindividu, berkelompok, atau bahkan diseluruh kota (mulai dari Pembatasan Sosial Berskala Besar/PSBB sampai lockdown). Maka dari itu banyak kantor dari pemerintah dan swasta melakukan sistem kerja dari rumah (*Work From Home*).

Skema *Work From Home* adalah bagian dari konsep bekerja dari jarak jauh, yang dikenal bukan hanya hal baru di dunia kerja dan perencanaan kota, hal ini sudah dikenal dari tahun 1970-an yang merupakan salah satu upaya dalam mengatasi kemacetan lalu lintas dalam perjalanan dari rumah-kantor pulang-pergi di setiap harinya.

Demikian juga dengan konsep ini diberlakukan pada saat kondisi normal dan bukan karena adanya pandemi seperti yang berlangsung sekarang. Kondisi ini diperkirakan akan berlangsung setidaknya sampai vaksin ditemukan dan paling cepat diakhir tahun 2021.

Dalam konteks *Work From Home* itu sendiri bekerja merupakan dunia tempat sekumpulan individu dalam melakukan sebuah aktivitas dari pekerjaan, baik itu pada perusahaan ataupun organisasi. Masyarakat sadar bahwa sumber daya manusia atau yang biasa disebut SDM merupakan salah satu sumber pada organisasi yang punya peran penting terhadap organisasi tersebut, jadi faktor maju mundurnya sebuah organisasi bergantung terhadap peran orang-orang yang

ada didalam organisasi. Mau secanggih apapun alat dan sarana dari pekerjaan yang dimiliki oleh perusahaan jika tidak adanya fungsi kerja dari manusia itu sendiri maka perusahaan tidak berarti apa-apa, hal tersebut juga dikarenakan oleh kemampuan berupa tenaga maupun pikiran tenaga kerja untuk melakukan hal yang bermanfaat bagi sebuah perusahaan.

Bekerja merupakan tuntutan setiap manusia yang mulai beranjak dewasa. Pada era yang semakin modern saat ini, bekerja menjadi kunci utama untuk meningkatkan kehidupan yang lebih baik. Untuk mencapai produktivitas yang tinggi, diperlukan kemampuan untuk beradaptasi yang dibutuhkan oleh lingkungan kerja sehingga mampu mendorong individu dalam mengolah kegiatan dalam proses produksi, yang dimana produktivitas tersebut akan dapat memberikan efektivitas dan efisiensi yang dilakukan oleh perusahaan (Atmosoeparto, 2001:1).

Mengenai hal ini, Allah SWT. Mengingatkan manusia dalam hal bekerja Q.S. Az-Zumar ayat 39 :

قُلْ يَا قَوْمِ اَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ اِنِّي عَامِلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ

Artinya : *“Hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahuinya”*

Manfaat dari pekerja dari bekerja tentang *Work From Home* adalah: menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan di keluarga, menghemat waktu dalam perjalanan ke kantor dan penghematan bahan bakar, jadwal kerja dan suasana kerja dapat dikendalikan, serta memilih bekerja dengan suasana hati yang baik.

Sementara itu manfaat bagi pemberi kerja adalah: mendorong semangat untuk bekerja, dapat mengurangi hal kemalasan dan ketidakhadiran, dapat mengurangi dari hal pergantian seorang pekerja, serta dapat memperkuat citra dari perusahaan sebagai tempat bekerja yang ramah keluarga.

Adapun manfaat dari bekerja jarak jauh bukan tanpa kendala maupun masalah. Bagi pekerja ada beberapa masalah diantaranya (i) seorang pekerja yang

telah terbiasa dengan suasana kantor yang konvensional akan kesusahan dalam berkoordinasi dengan rekan kerjanya. Dibutuhkan jadwal kerja yang lebih rapi atau bahkan juga perlu ditetapkan waktu untuk sekedar berkumpul dikantor, (ii) batasan antara rumah dan kantor tidak terlihat jelas, (iii) orang yang bekerja jarak jauh justru cenderung terlihat seperti pengangguran dan hal ini akan berdampak terhadap hubungan dengan tetangga maupun keluarga. Keluarga dan tetangga bisa saja akan marah ketika seorang pekerja jarak jauh tidak mengikuti pekerjaan dalam rumah tangga dan lingkungan walau hanya berada dirumah.

Sementara untuk pimpinan industri/organisasi, sebagian hambatan yang bisa jadi timbul antara lain merupakan (i) sebagian pimpinan menghadapi kesusahan membiasakan diri yang paling utama untuk pimpinan cenderung kurang yakin kepada bawahan; (ii) pada pekerjaan yang memerlukan keseriusan kerjasama kelompok yang besar, diperlukan pengaturan agenda pertemuan yang mungkin merepotkan; (iii) tipe pekerjaan yang memerlukan berjumpa langsung dengan pelanggan cuma membolehkan bekerja bebas secara terbatas, tidak bisa selama waktu tersebut jauh dari kantor. Sedangkan ketika cuma sebagian pekerja yang dapat bekerja jarak jauh hingga ini hendak memunculkan rasa ketidakadilan diantara pekerja. (iv) sebagian pekerja tidak bisa bekerja tanpa pengawasan.

Begitu pula dengan ke efektifitas-an *Work From Home* tersebut bagi para pegawai bank dimasa pandemi virus corona saat ini.

Adapun dampak baik *Work From Home* tersebut bagi pegawai bank yaitu : Para pegawai akan bekerja lebih produktif daripada kerja dikantor, misalnya ketika menulis sekarang bisa menghasilkan satu atau dua tulisan dalam sehari yang dimana ketika bekerja dikantor hal itu akan sulit dicapai. Dalam hal lain para pegawai dapat menuntaskan pekerjaan- pekerjaan lain yang tidak dapat dicoba di kantor sebelumnya yang dimana dapat menghasilkan output lebih tinggi ketika bekerja dari rumah.

Adapun dampak buruk *Work From Home* tersebut bagi pegawai bank yaitu : terkendalanya sarana dan pra-sarana ketika bekerja dirumah dibandingkan dengan bekerja dikantor. Sarana tersebut seperti tidak terdapat internet, tidak

terdapat mesin dan tidak terdapat alat yang dapat digunakan untuk bekerja yang sama halnya seperti bekerja dikantor.

Jadi bisa disimpulkan bahwa *Work From Home* punya sisi yang baik dan buruk begitupun dengan kinerja para pegawainya yang dimana apabila bekerja dari rumah bisa menghasilkan pekerjaan yang lebih produktif daripada dikantor akan tetapi di lain hal *Work From Home* juga punya dampak buruk bagi kinerja yang dimana sarana dan pra-sarana dirumah kurang memadai dibandingkan dengan dikantor karena apapun itu tidak semua bidang pekerjaan bisa dilaksanakan dari rumah.

Bekerja dari rumah ataupun *Work From Home* yang dilaksanakan saat ini ialah tindak lanjut atas imbauan Presiden Joko Widodo pada konferensi pers di Istana Bogor Jawa Barat (15 Maret 2020), Presiden Menghimbau supaya dapat meminimalisasi Virus Corona tipe baru (SARS-CoV-2) yang tersebar. penyebab Covid-19, masyarakat diminta untuk bekerja, belajar, dan beribadah dari rumah.

Begitu pula dengan lembaga keuangan seperti perbankan yang melakukan *Work From Home* dan tetap menjalankan layanan operasional secara normal. Presiden Direktur PT. Bank Central Asia Tbk (BCA) menyebutkan ada juga bagian dari pekerjaan yang tidak dapat dilaksanakan secara *Work From Home* misal mengisi ATM sampai operate server. Adapun menurut Direktur Eksekutif Departemen Komunikasi BI menyebutkan mekanisme *Work From Home* memang untuk semua pegawai Bank Indonesia dan diatur atau digilir siapa saja yang stay di kantor atau siapa saja yang melakukan *Work from Home* tersebut hal ini dilakukan untuk membatasi peyebaran Covid-19 dilingkungan bank sentral dan untuk menjaga kelangsungan tugas dan layanan Bank Indonesia. BI juga berkolaborasi serta sinergi dengan pemerintah maupun otoritas yang terkait didalam mengambil langkah-langkah yang kolektif sebagai pemantauan, assessment, serta penyebab tersebarnya Covid-19.

Dalam melaksanakan tugas dan pelayanan publik maka dilaksanakan penerapan aspek K3 (Keamanan, Kesehatan, serta Keselamatan Kerja) dilihat dari sudut pandang pegawai Bank Indonesia, baik dari masyarakat/pihak yang

interaksi bersama Bank Indonesia serta melakukan himbauan dari pemerintah agar menjaga jarak interaksi sosial atau yang biasa disebut *social distancing*.

Adapun beberapa hal yang dilakukan oleh Bank BNI Syariah untuk mengantisipasi Covid-19 yaitu: sosialisasi dalam mencegah virus corona kepada segenap pegawai, pengecekan suhu tubuh bagi pegawai dan tamu yang berkunjung. Tersedianya pelayanan kesehatan di Kantor Pusat BNI Syariah untuk seluruh karyawan maupun tamu yang melakukan kunjungan, tersedianya hand sanitizer serta masker untuk para pegawai, dan yang terakhir penyemprotan disinfektan dalam lingkungan kerja. Maka dari itu sebagai perlindungan untuk melindungi nasabah serta karyawan, BNI Syariah melakukan sistem dalam pekerjaan yaitu *Work From Home* yang merupakan bekerja dari rumah dan tetap dijalanannya fungsi dari masing-masing para pegawai yang dimana dijalankan dikantor pada saat kondisi normal.

Ada sebagian kebijakan *Work From Home* yang dilakukan oleh Bank Muamalat. Beberapa hal yang dilakukan Bank Muamalat agar tetap produktif dan sehat dengan *Work From Home*, ialah : Pastikan kelengkapan kerjamu dirumah, atur tempat kerjamu di rumah senyaman mungkin, susun jadwal pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan, mengonsumsi makanan sehat dan vitamin serta makan jangan terlambat, dan tetap ibadah pada waktu yang tepat serta berdoa supaya dijauhkan dari berbagai hal dari penyakit yang berbahaya.

Berdasarkan penelaahan diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai *Work From Home* tersebut dimasa pandemi Covid-19 bagi pegawai terutama Bank Syariah dengan judul “ **EFEKTIVITAS WORK FROM HOME (WFH) PEGAWAI BANK MUAMALAT KANTOR CABANG BANJARMASIN** “

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dituliskan, penulis merumuskan masalah penulisan ini sebagai berikut :

1. Bagaimana tentang Efektivitas *Work From Home* Pegawai Bank Muamalat Kantor Cabang Pada Masa Pandemi Covid-19 ?

2. Kendala apa saja yang terjadi bagi kinerja pegawai selama *Work From Home* Pegawai Bank Muamalat Kantor Cabang Banjarmasin Pada Masa Pandemi Covid-19 ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penulisan ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui gambaran tentang Efektivitas *Work From Home* Pegawai Bank Muamalat Kantor Cabang Banjarmasin Pada Masa Pandemi Covid-19
2. Untuk mengetahui kendala yang terjadi bagi pegawai selama *Work From Home* yang dilakukan di Bank Muamalat Kantor Cabang Banjarmasin Pada Masa Pandemi Covid-19

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Dengan adanya penulisan yang di lakukan, kegunaan karya tulis ini baik secara teoritis maupun secara praktis adalah karya tulis ini membuka wawasan, pemahaman, dan informasi terkait Efektivitas *Work From Home* Pegawai Bank Muamalat Kantor Cabang Banjarmasin pada masa pandemi Covid-19.
2. Dapat bermanfaat dan di jadikan sebagai bahan penelitian bagi peneliti-penelitian selanjutnya dengan tema yang relevan .

### **E. Definisi Operasional**

Sebelum dibahas lebih lanjut tentang metode penelitian, maka lebih dulu perlunya ada penjerlasan tentang definisi operasional tentang istilah-istilah kunci agar mempertegas, dapat memberi arahan, serta dapat terhindar dari kesalahpahaman. Adapun istilah kunci yang dilihat penting untuk dijelaskan yaitu : 1) Efektivitas, 2) *Work From Home* 3) Kinerja 4) Pandemi Covid-19

a. Efektivitas

Efektivitas yaitu suatu hal bagi seseorang dalam sebuah organisasi maupun kelompok untuk mencapai suatu tujuan tepat sasaran dari rencana yang telah direncanakan sebelumnya..

b. *Work From Home*

WFH adalah singkatan dari *Work From Home* berarti bekerja dari rumah. Bekerja dari rumah diartikan dengan cara kerja karyawan yang berada di luar kantor.

c. Kinerja

Kinerja merupakan kerja yang menghasilkan kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh pegawai didalam melakukan pekerjaan dengan sesuai tanggung jawab yang telah diberikan kepada pegawai tersebut. (Mangkunegara, 2000 : 67)

d. Pandemi Covid-19

Pandemi Covid-19 yaitu suatu wabah yang menyerang secara serempak di seluruh dunia.

Wabah penyakit yang masuk dalam kategori pandemi adalah menular dan memiliki garis infeksi berkelanjutan. Maka, jika ada kasus terjadi di beberapa negara lainnya selain negara asal, akan tetap digolongkan sebagai pandemi.

## **F. Penelitian Terdahulu**

Berdasarkan penelaahan terhadap karya tulis yang berkenaan dengan permasalahan di tulis, maka berdasarkan penulisan menggunakan karya tulis terkait yaitu sebagai berikut :

1. Penelitian pertama oleh Ilham H.M.S program studi Perbankan Syariah dan Ekonomi Islam, dengan Instusi yaitu Institut Agama Islam Negeri Antasari Banjarmasin yang berjudul “Pengaruh Motivasi

dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Selatan”. Tujuan dari penelitian ini yaitu ingin mengetahui bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Selatan menggunakan parsial maupun simultan. Penelitian ini menghasilkan: (i) secara parsial, dilihat melalui t hitung variabel motivasi ( $X_1$ ) yang besarnya 1,219 dengan tingkatan signifikansi 0,230 lebih kecil  $\alpha$  yang besarnya 0,05 ( $0,230 < 0,05$ ), serta t hitung variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) yang besarnya 4,409 yang tingkat signifikansi 0,000 yang dimana lebih kecil dari  $\alpha$  yang besarnya 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Maka hasil dari hipotesis penelitian ini adalah menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ .

Yang kedua, cara simultan (motivasi dan disiplin kerja) dapat terlihat dari nilai  $F_{hitung}$  yang sebesar 20,158, dalam hal ini nilai lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  yang besarnya 3,24 ( $20,158 > 3,24$ ) serta nilai yang signifikansi F nya sebesar 0,000, yang dimana pada nilai ini lebih kecil daripada  $\alpha$  yang besarnya 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Seperti ini menunjukkan bahwasanya secara bersama-sama dimensi motivasi dan disiplin kerja bisa secara signifikan dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Motivasi maupun disiplin kerja juga berpengaruh signifikan kepada kinerja pegawai yang besarnya 49,6 % dan sisanya sebesar 50,4 % yang dipengaruhi dengan faktor lainnya.

Dilihat dari pembahasan diatas adapun persamaan dan perbedaaan dari penelitian ini dengan penelitian yang peneliti lakukan, yaitu :

Terdapat persamaan pada hal penelitian yang mengacu pada kinerja pegawai dalam suatu perusahaan akan tetapi perbedaan penelitian ini yaitu tentang pengambilan topik dari penelitian, peneliti mengambil topik tentang teori Efektivitas *Work From Home* (WFH) Pegawai PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Kantor Cabang Banjarmasin pada masa pandemi Covid-19 “ sedangkan penelitian ini mengambil topik “ Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap



Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Selatan “

2. Penelitian oleh Mita Egi Dia Safitri 2015 mahasiswa prodi Perbankan Syariah UIN Antasari Banjarmasin yang berjudul “ Strategi Pengembangan Kualitas Karyawan dalam Upaya Pengoptimalan Kinerja (Studi Kasus Pegadaian Syariah Cabang Banjarmasin)” penelitian yang dilakukan adalah penelitian lapangan yang pendekatannya adalah deskriptif kualitatif. Penelitian ini berfokus kepada strategi apa saja yang Pegadaian Syariah gunakan untuk mendapatkan sebuah pengembangan serta kualitas kerja yang baik dari pengoptimalan kinerja. Hasil yang didapat dari penelitian ini yaitu : Pertama, pengembangan serta pengoptimalan yang berfokus terhadap perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi. Perbedaan dari peneliti saudara Mita Egi Dia Safitri yaitu beliau lebih terfokus pada Strategi pengembangan kualitas karyawan sedangkan peneliti lebih terfokus terhadap Efektivitas *Work From Home* kinerja pegawai selama masa pandemi Covid-19.

Dilihat dari pembahasan diatas adapun persamaan dan perbedaaan dari penelitian ini dengan penelitian yang peneliti lakukan, yaitu :

Terdapat persamaan pada hal penelitian yang mengacu pada kinerja pegawai dalam suatu perusahaan akan tetapi perbedaan penelitian ini yaitu tentang pengambilan topik dari penelitian, peneliti mengambil topik tentang teori Efektivitas *Work From Home* (WFH) Pegawai PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Kantor Cabang Banjarmasin pada masa pandemi Covid-19 “ sedangkan penelitian ini mengambil topik “ Strategi Pengembangan Kualitas Karyawan dalam Upaya Pengoptimalan Kinerja (Studi Kasus Pegadaian Syariah Cabang Banjarmasin) “

3. Penelitian dari Marfuah program studi Perbankan Syariah dan Ekonomi Islam. Dengan Institusi yaitu Institut Agama Islam Negeri Antasari Banjarmasin yang berjudul “Pengaruh Promosi Jabatan dan Nilai Islami Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Banjarmasin”. Tujuan dari penelitian ini adalah menjelaskan apakah variable-variabel promosi jabatan serta nilai islami berpengaruh secara simultan serta parsial terhadap kinerja karyawan supaya mengetahui mana yang lebih dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Banjarmasin. Pada peneliitian tersebut menguji hipotesis dengan menggunakan analisis uji F dan uji t. hasil pengujian hipotesis penelitian ini menghasilkan temuan-temuan: terhadap pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel independent terhadap kinerja karyawan. Maksud tersebut bisa dilihat pada uji F menunjukkan dari  $F_{hitung} (10,003) > F_{tabel} (3,284918)$ . Hasil dari penelitian ini memperlihatkan bahwasanya promosi jabatan ( $X_1$ ) secara signifikannya berpengaruh kepada kinerja seorang karyawan karyawan yang dapat dibuktikan oleh nilai-nilai signifikansi  $< 5\%$  ( $0,000 < 0,05$ ). Namun pada variabel nilai islami ( $X_2$ ), nilai pada tingkatan alpha yang nilai signifikasinya yautu 0,625. Maka dari itu variable ini tidak ada pengaruhnya secara signifikan kepada kinerja seorang karyawan. Antara kedua variabel bebas dan sangat berpengaruh kepada kinerja karyawan yaitu variabel promosi jabatan ( $X_1$ ). Hal tesebut bisa diihat dari nilai *unstandardized coefficients* sebesar 0,338 dan *unstandardized coefficients* 0,595 dengan taraf sig sebesar 0,000.

Dilihat dari pembahasan diatas adapun persamaan dan perbedaaan dari penelitian ini dengan penelitian yang peneliti lakukan, yaitu :

Terdapat persamaan pada hal penelitian yang mengacu pada kinerja pegawai dalam suatu perusahaan akan tetapi perbedaan penelitian ini yaitu tentang pengambilan topik dari penelitian, peneliti

mengambil topik tentang teori Efektivitas *Work From Home* (WFH) Pegawai PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Kantor Cabang Banjarmasin pada masa pandemi Covid-19 “ sedangkan penelitian ini mengambil topik “Pengaruh Promosi Jabatan dan Nilai Islami Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Banjarmasin “

Berdasarkan beberapa penelitian diatas maka penelitian yang akan penulis lakukan berbeda dengan peneliti sebelumnya. Yang dimana penelitian ini menitikberatkan pada pokok permasalahan yang di bahas yaitu Efektivitas *Work From Home* (WFH) Pegawai Bank Muamalat Kantor Cabang Banjarmasin pada masa pandemic Covid-19 dengan subjek penelitian adalah pegawai Bank Muamalat yang telah melakukan *Work From Home*.

#### **G. Sistematika Pembahasan**

Agar bisa tau kemana terarahnya pembahasan didalam peulisan skripsi ini, maka diperlukan penggunaan sistematika yang terbagi dalam lima bab yang sesuai dengan pedoman pada penulisan skripsi, masing-masing bab terdiri dari beberapa sub bab, dan sistematika dijelaskan sebagai berikut, yaitu :

Bab I Pendahuluan, yang diawali dengan menguraikan serta menjelaskan mengenai bagaimana latar belakang masalah yaitu kerangka dasar pemikiran yang melatar belakagi permasalahan yang akan diteliti. Permasalahan yang telah tergambarkan dalam masalah latar belakang yang nanti akan diteliti dan dirumuskannya dengan rumusan masalah, setelah dari rumusan masalah tersebut maka akan ditetapkannya tujuan dari penelitian merupakan hasil yang diinginkan. Dan definisi operasional disini untuk merumuskan atau membatasi istilah-istilah yang bermakna luas, sehingga di dapatkan pemahaman objek yang diinginkan peneliti. Serta untuk

memudahkan peneliti terhadap kepenulisan skripsi ini maka peneliti membikin kajian pustaka serta adanya sistematika penulisan.

Bab II Landasan Teori, di bab ini kemudian dijabarkan masalah-masalah yang akan bersambungan terhadap objek penelitian dengan melalui teori-teori mendukung secara relevan melalui buku ataupun literatur yang berkaitan terhadap masalah penelitian dan juga berbagai sumber informasi dari penelitian sebelumnya.

Bab III Metode penelitian, dimana pada ini bab berisi masalah penelitian ini dilaksanakan secara operasional yang terdiri dari jenis, pendekatan penelisan, lokasi penulisan, subjek dan objek penelitian, data dan sumber data, metode pengumpulan data, dan teknik analisis data.

Bab IV Laporan Penelitian dan Analisis Data, memuat hasil dan pembahasan yaitu berisi tentang latar belakang objek penelitian, penyajian data, serta analisis terhadap data-data yang disajikan dengan menggabungkan antara teori sebagai tinjauan pustaka dan data-data oleh hasil dari penelitian yang didapatkan.

Bab V Penutup, yakni berisi simpulan penghasilan dari penelitian yang sudah dikerjakan serta saran-saran dari penulis kepada pihak termasuk kepada peneliti selanjutnya sebagai acuan bagi penelitian selanjutnya