

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia kini semakin berperan besar untuk kesuksesan suatu organisasi. Banyak organisasi menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat sasaran, inovasi, strategi dan mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia adalah salah satu unsur yang paling penting dalam organisasi.¹ Dalam suatu perusahaan dapat beroperasi dengan baik apabila mampu mengkombinasikan antara sumber daya yang ada. Dengan demikian, perusahaan dapat menghasilkan barang dan jasa yang dapat di pasarkan. Sumber daya tersebut dapat berupa manusia, modal dan mesin yang dimiliki dan dijalankan oleh sebuah perusahaan. Maka perusahaan itu akan mudah untuk mencapai tujuannya, dalam kaitannya sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi sebuah perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan dan tindakan. Sumber daya tersebut antara lain terdiri atas sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan dan sumber daya teknologi.²

¹Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET, 2008), 1.

²Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Salemba Empat, 2012), 123

Bagi perusahaan, kinerja karyawan sangat berguna untuk menilai kuantitas, kualitas, efisiensi perubahan, motivasi karyawan, serta melakukan pengawasan dan perbaikan. Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Setiap perusahaan tidak akan pernah luput dari hal pemberian balas jasa atau kompensasi yang merupakan salah satu cara penting dalam menciptakan motivasi kerja karyawan. Karena, untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan pemenuhan kompensasi.³

Seorang karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan, maka motivasi kerja bagi karyawan juga harus dapat ditumbuhkan di dalam dirinya sendiri untuk dapat meraih apa yang diinginkan. Apabila seorang karyawan memiliki kebutuhan yang cukup sesuai dengan apa yang diharapkan oleh setiap karyawan, maka juga akan memiliki semangat kerja yang tinggi. Sehingga, semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat.⁴

Tunjangan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapatkan tunjangan yang sesuai. Kemudian, tunjangan juga dapat diartikan salah satu komponen-komponen yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada karyawannya. Dimana tunjangan merupakan kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kepuasan, semangat dan ketenangan kerja.

³ Rivai, V., & Sagala, E. J. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. (Depok: Rajawali Pers, 2019), 67.

⁴ Nawawi, H. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2015), 34.

Selain tunjangan, pemberian bonus juga berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan.

Kompensasi merupakan cara perusahaan meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Besar kecilnya kompensasi akan berdampak terhadap prestasi kerja karyawan, apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan cukup adil, akan mendorong karyawan lebih baik dalam pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab dalam masing-masing tugas yang di berikan oleh perusahaan. Selanjutnya tugas lain dari seorang manajer adalah memotivasi karyawan agar setiap karyawan yang ada di perusahaan memiliki kinerja yang baik.⁵ Hal yang dilakukan PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA) untuk meningkatkan kinerja karyawannya, yaitu dengan memberikan gaji, serta tunjangan-tunjangan yang membantu kebutuhan karyawan, menerapkan komunikasi yang efektif, lingkungan kerja yang kondusif dan memberikan perhatian kepada setiap karyawan.

Pemberian gaji berupa tunjangan dan bonus sangat penting bagi karyawan, karena besarnya gaji, tunjangan dan bonus merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan. Maka, apabila sistem gaji yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan akan mendukung karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggungjawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan.⁶ PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA) yang berada di Desa

⁵ Kadarisman, M. *Manajemen Kompensasi: Teori dan Aplikasi*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2018), 12.

⁶ Kadarisman, M. *Manajemen Kompensasi: Teori dan Aplikasi*, 15.

Jorong Kabupaten Tanah Laut merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri perkebunan kelapa sawit dimana produk akhirnya berupa Crude Palm Oil (CPO) dan inti sawit (kenel). Dengan luas kebun tertanam seluas 8.786 Ha. Hasil dari kebun berupa Tandan Buah Segar (TBS) kelapa sawit dengan rata-rata produksi perharinya mencapai 600-800 ton. Tandan Buah Segar (TBS) inilah yang kemudian menjadi bahan utama yang diolah dalam pabrik pengolahan kelapa sawit berkapasitas 60 ton Tandan Buah Segar (TBS) perjam. Rata-rata gaji yang dikeluarkan PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA) pada karyawannya mengikuti UMR pada umumnya, yaitu kurang lebih sebesar 3 juta perbulan.

PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA) menyadari bahwa pemberian kompensasi dalam bentuk gaji tetap dan tunjangan yang standar tentunya sudah tidak mencukupi lagi untuk karyawan-karyawan dengan target pencapaian yang tinggi. Oleh karena itu, pemberian bonus dijadikan sebagai salah satu solusi bagi perusahaan yang hendak memotivasi karyawannya agar lebih giat dan bersemangat lagi dalam mengejar target-target perusahaan. Biasanya bonus diberikan apabila karyawan telah mencapai target yang diberikan oleh perusahaan.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan.⁷ Maka, apabila sistem kompensasi yang diberikan oleh PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA) cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggungjawab atas masing-masing tugas

⁷ Mangkunegara, A. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: Remaja Rosdakarya 2017), 25.

yang diberikan oleh pimpinan. Tujuan kompensasi dilakukan perusahaan PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA) antara lain untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan di antara karyawan, mempertahankan karyawan, memperoleh karyawan yang bermutu dan tentunya meningkatkan efektivitas kinerja karyawan. Oleh karena itu, kompensasi merupakan faktor yang penting untuk dapat bekerja lebih produktif dan berkualitas.

Adapun syarat-syarat pemberian kompensasi, yaitu kompensasi harus dapat memenuhi kebutuhan minimal, kompensasi harus dapat mengikat, kompensasi harus dapat memotivasi karyawan, kompensasi harus adil, kompensasi tidak boleh bersifat statis dan kompensasi harus bervariasi.

Berdasarkan hasil observasi mengenai kompensasi yang diberikan oleh PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA) memang diberikan, akan tetapi seringkali gaji dan bonus yang ditetapkan perusahaan dinilai kurang memenuhi harapan karyawan, karena beban kerja mungkin lebih besar dibandingkan dengan kompensasi yang diterima. Dengan kondisi ini berdampak pada turun naiknya motivasi kerja, sehingga hasil kerjanya juga kurang stabil.

Sebagaimana hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA) menjelaskan bahwa gaji yang diterima tidak sesuai dengan harapan karyawan di tambah lagi kompensasi atau bonus yang diberikan tidak sesuai dengan hasil kerja yang dilakukan, sehingga kadang-kadang membuat tidak

bersemangat dalam melebihi target jika kompensasi dan bonus yang diberikan tidak sesuai harapan.⁸

Sebagaimana hasil penelitian dari Rahman dan Sari yang menyatakan bahwa ketidaksesuaian antara kompensasi dan beban kerja dapat menurunkan produktivitas karyawan,⁹ serta penelitian oleh Wijaya dan Putra yang menemukan bahwa kompensasi yang tidak kompetitif berpengaruh negatif terhadap loyalitas karyawan.¹⁰ Namun, dua hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang peneliti lakukan di mana peneliti fokus pada kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akibat kompensasi yang diberikan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka peneliti tertarik dengan adanya hal-hal tersebut. Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengkaji lebih dalam mengenai permasalahan tersebut dan melanjutkan penelitian ini dalam bentuk skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA) Desa Jorong Kabupaten Tanah Laut”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

⁸ Hasil wawancara dengan Ahmad karyawan di PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA) pada tanggal 25 Oktober 2024.

⁹ Rahman, A, & Sari, D. (2021). *Pengaruh kompensai terhadap Produktivitas Karyawan pada Perusahaan Perkebunan*, Jurnal Manajemen dan Bisnis, 15(2), 45-60.

¹⁰ Wijaya, B., & Putra, E. (2020). *Analisis Dampak Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan di Sektor Agribisnis*. Jurnal Ilmu Manajemen, 12(3), 78-92.

1. Bagaimana tingkat kompensasi karyawan PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA) Desa Jorong Kabupaten Tanah Laut?
2. Bagaimana tingkat kinerja karyawan PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA) Desa Jorong Kabupaten Tanah Laut?
3. Apakah ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA) Desa Jorong Kabupaten Tanah Laut?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana tingkat kompensasi PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA) Desa Jorong Kabupaten Tanah Laut.
2. Untuk mengetahui bagaimana tingkat kinerja karyawan PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA) Desa Jorong Kabupaten Tanah Laut.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA) Desa Jorong Kabupaten Tanah Laut.

D. Signifikansi Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian yang dilakukan peneliti yaitu:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan dan menambah karya ilmiah yang telah ada, serta sebagai bahan perlengkapan dan penyempurna bagi studi

selanjutnya dan juga untuk memperkaya kepustakaan Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin, khususnya bagi pihak-pihak yang akan meneliti dalam perspektif yang sama.

- b. Memberikan masukan untuk penelitian serupa di masa yang akan datang, serta dapat dikembangkan lebih lanjut untuk hasil yang sesuai dengan perkembangan zaman dan memberikan wawasan terhadap persoalan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis adalah manfaat yang dapat diambil dalam penelitian ini oleh peneliti itu sendiri dan juga bagi pembaca. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada:

- a. Bagi Perusahaan/PT. CPKA, memberikan masukan pemikiran bagi masyarakat umum dan akademisi dalam persoalan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
- b. Bagi Peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan wawasan terutama tentang kompensasi dan kinerja.

E. Definisi Operasional

Untuk menghindari kekeliruan dalam memahami dan untuk memperjelas judul penelitian, berikut ini diberikan definisi atau batasan istilah dari judul penelitian:

1. Kompensasi

Menurut Gary Dessler kompensasi karyawan mencakup semua bentuk gaji yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaan mereka. Kompensasi memiliki dua komponen utama, yaitu pembayaran finansial langsung (upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus) dan pembayaran finansial tidak langsung (tunjangan finansial seperti asuransi dan liburan yang dibayarkan oleh pemberi kerja).¹¹ Adapun indikator dalam kompensasi yaitu: gaji, insentif, tunjangan, fasilitas dan bonus.¹²

Jadi kompensasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pemberian yang diberikan oleh PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA) kepada seorang karyawan atas kinerja yang dicapainya berupa gaji, insentif, tunjangan, fasilitas dan bonus.

2. Kinerja

Menurut Robbins kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya berdasarkan kriteria tertentu. Kinerja karyawan dapat diukur dengan menggunakan indikator-indikator yaitu dengan alat atau parameter yang digunakan untuk mengukur dan menilai prestasi serta kontribusi seorang karyawan dalam ruang lingkup pekerjaannya.¹³ Jadi kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kualitas pekerjaan yang dicapai oleh karyawan yang sedang bekerja pada PT. CPKA seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

¹¹Gary Dessler, *Human Resourde Management, Fifteenth Edition*, (Florida International University, 2013), 346.

¹²Gary Dessler, *Human Resourde Management, Fifteenth Edition*. 67.

¹³ Nancy Langto, Stephen P. Robbins, Tomothy A. Judge. *Organizational Behaviour Concepts, Controversies, Applications* (Library and Archives Canada Cataloguing in Publication, 2016), 260.

F. Penelitian Terdahulu

Peneliti telah melakukan tinjauan literatur terhadap riset-riset sebelumnya yang berkorelasi dengan topik penelitian yang akan dilakukan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan oleh Angel Klarita Poluakan yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (PERSERO) UP3 MANADO pada jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 9, No. 2, 2019. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan analisis deskriptif dan analisis regresi linear sederhana. Subjek pada penelitian terdahulu berjumlah 70 orang. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang diterima sesuai dengan yang diharapkan oleh pegawai dan pegawai dalam bekerja sudah sesuai dengan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, ketelitian dan tanggung jawab yang perusahaan inginkan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu pada tempat penelitian yaitu penelitian terdahulu di PT. PLN (PERSERO) sedangkan pada penelitian ini pada PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA). Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah pada metode penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif.

2. Penelitian ini dilakukan oleh Yulandri, yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT (SBS)

Sinar Bengkulu Selatan pada *Journal of Business Management and Accounting* Vol. 1, No. 2, Juni 2020. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan uji regresi dan korelasi. Subjek dari penelitian ini berjumlah 123 karyawan. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi yang ada di PT. (SBS) Sinar Bengkulu Selatan sudah dilakukan dengan baik, yaitu adanya pemberian kesempatan dan dorongan kepada para karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan, serta untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu. Disiplin kerja sudah baik. Hal ini disebabkan pergantian pimpinan pada PT. (SBS) Sinar Bengkulu Selatan sangat mempengaruhi, serta aturan-aturan baru yang ditetapkan oleh pihak pimpinan PT. (SBS) Sinar Bengkulu Selatan.

Perbedaan dari penelitian ini dan terdahulu yaitu pada penelitian terdahulu terdapat 3 variabel yaitu kompensasi, disiplin kerja dan kinerja sedangkan pada penelitian ini berjumlah 2 variabel yaitu kompensasi dan kinerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan uji regresi dan korelasi

3. Penelitian ini dilakukan oleh Agung Surya Dwianto, yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaeil Indonesia pada jurnal *Ekonomi & Ekonomi Syariah* Vol. 2, No. 2, Juni 2020. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa

terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan (semakin tinggi kompensasi, maka semakin tinggi pula kinerjanya).

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu pada lokasi penelitian yang digunakan penelitian terdahulu yaitu pada PT. Jaeil Indonesia, sedangkan pada penelitian ini berlokasi di PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA) Desa Jorong Kabupaten Tanah Laut. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu subjeknya adalah karyawan dan persamaan lainnya yaitu kompensasi sebagai variabel terikat dan kinerja sebagai variabel bebas.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Sulaeman B, Seniorita, dan Ratnawati pada tahun 2024 dengan judul “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Rezky Bahari Makassar.” Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Rezky Bahari Makassar. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa nilai konstan dari kinerja karyawan sebesar 10,899 sedangkan nilai koefisien regresi sebesar 0,538 yang berarti setiap terjadi peningkatan pada variabel kompensasi sebesar 1 satuan, maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,538 satuan dengan asumsi dengan variabel lain. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Persamaannya terletak pada variabel dependen dan independen, dan subjeknya, perbedaannya yaitu pada lokasi penelitian.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Firman dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPRS Hikmah Wakilah Banda Aceh, pada skripsi fakultas ekonomi dan bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniray Banda Aceh tahun 2019. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Hikmah Wakilah Banda Aceh. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linear sederhana. Adapun sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 responden menggunakan metode sensus. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengolahan data menggunakan alat analisis SPSS Statistics Version 24.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Hikmah Wakilah sebesar 12%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu pada lokasi penelitian yang digunakan penelitian terdahulu yaitu pada PT PT. BPRS Hikmah Wakilah Banda Aceh, sedangkan pada penelitian ini berlokasi di PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA) Desa Jorong Kabupaten Tanah Laut., selain itu juga pada jumlah respondennya pada penelitian terdahulu responden hanya 40 sedangkan pada penelitian penulis responden berjumlah 70 orang. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu subjeknya adalah karyawan dan persamaan lainnya yaitu kompensasi sebagai variabel terikat dan kinerja sebagai variabel bebas.

G. Hipotesis

Hipotesis yaitu jawaban sementara untuk rumusan masalah, dengan berdasarkan teori yang sudah digunakan untuk mendeskripsikan korelasi antara variabel penelitian.

Adapun hipotesis pada penelitian ini yaitu:

- Ha : Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada karyawan PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA) Desa Jorong Kabupaten Tanah Laut.
- H₀ : Tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada karyawan PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA) Desa Jorong Kabupaten Tanah Laut.

H. Sistematika Penulisan

Pada sistematika ini, peneliti akan menguraikan dalam beberapa bab antara lain:

Bab I, pendahuluan yang memuat latar belakang masalah, kemudian dirumuskan dalam rumusan masalah, tujuan penelitian, signifikasi penelitian yang memuat manfaat-manfaat penelitian, definisi operasional untuk memperjelas konteks penelitian dan agar tidak melenceng dari konteks penelitian, hipotesis penelitian, kajian terdahulu, kemudian penulis menguraikan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini dan terakhir diuraikan sistematika penulisan.

Bab II, berisi kajian teori yang berisi kajian teori yang berkaitan dengan variabel yang diteliti mengenai kompensasi dan kinerja karyawan.

Bab III, metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yang berisi jenis dan pendekatan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, subjek dan objek

penelitian, variabel penelitian data dan sumber data, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

Bab IV, berisi laporan hasil penelitian dan pembahasan yang menguraikan tentang gambaran umum dan data-data penelitian.

Bab V, penutup yang berisi tentang simpulan dan rekomendasi yang peneliti berikan sebagai masukan pemikiran terhadap analisis pembahasan.