

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi ini, organisasi atau perusahaan dituntut untuk mampu bersaing secara profesional. Salah satu strategi penting yang dapat dilakukan perusahaan untuk dapat bersaing yaitu dengan pengelolaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah aset paling berharga dalam organisasi, meskipun teknologi, informasi, modal, dan bahan tersedia secara memadai, namun tanpa sumber daya manusia yang kompeten, organisasi akan kesulitan mencapai tujuannya (Firmansyah, 2021, hlm.15).

Khususnya organisasi yang bergerak dibidang kemanusiaan, sumber daya manusia menjadi kekuatan dalam keberhasilan organisasi tersebut. Dalam pengembangan sumber daya manusia, individu dipersiapkan untuk menjalankan tanggung jawab yang berbeda atau lebih besar dalam suatu organisasi, biasanya berfokus pada peningkatan keterampilan untuk meningkatkan penguasaan dan profesionalisme, sehingga dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih efektif.

Kinerja memiliki peran penting dalam sebuah organisasi karena menjadi indikator utama dalam menentukan efektivitas dari organisasi tersebut. Menurut Rinny, *et al* (2020, hlm.40) bahwa melalui kinerja dapat diukur sejauh mana kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Selain itu kinerja akan mencerminkan sejauh mana seorang manajer berhasil dalam mengelola organisasi, termasuk pengelolaan sumber daya manusianya. Pendapat lain dari Stolovitch dan Keeps dalam Rinny, *et al* (2020, hlm.40) kinerja merupakan seperangkat hasil yang diperoleh dan merujuk pada tindakan dalam mencapai serta melaksanakan tugas yang diminta. Namun pada kenyataannya organisasi pasti memiliki keterbatasan dalam melaksanakan tugasnya, terutama karena tidak semua karyawan memiliki kinerja yang optimal. Oleh karena itu diperlukan langkah-langkah strategis dari organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Organisasi yang baik harus memiliki kemampuan untuk mengukur kinerja setiap

karyawannya karena hal ini merupakan indikator penting dalam menentukan apakah target organisasi dapat tercapai. Dengan melakukan strategi untuk mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia dapat menghasilkan individu yang berkompeten sehingga nantinya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan (prestasi kerja) merupakan pencapaian hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang diperoleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan (Mangkunegara dalam Afiza dan Widodo, 2021, hlm.6). Pencapaian tujuan organisasi akan bergantung pada kinerja karyawannya, jika karyawan mampu bekerja dengan baik, maka organisasi dapat memenuhi target yang telah ditetapkan. Sebaliknya, jika kinerja karyawan tidak efektif dan tidak memenuhi kebutuhan pekerjaan yang diharapkan, maka organisasi akan menghadapi hambatan dalam mewujudkan tujuan tersebut.

Berdasarkan hal tersebut maka karyawan memiliki peran yang strategis di dalam sebuah organisasi, karena karyawan adalah penggerak utama dalam suatu proses kegiatan serta menentukan kelancaran aktivitas di dalam perusahaan. Namun pada realita sekarang masih banyak organisasi yang tidak memperhatikan kesejahteraan karyawannya, hal ini dapat dibuktikan dengan adanya beberapa fenomena yang terjadi sampai saat ini yaitu masih adanya berita-berita yang membahas mengenai gaji belum di berikan atau tidak puas dengan gaji yang diberikan sehingga terjadi demo kenaikan gaji, yang akan menimbulkan hal-hal tidak diinginkan seperti mogok kerja. Kepuasan karyawan dapat disebabkan oleh beberapa hal, salah satunya adalah kepuasan terhadap gaji yang karyawan terima. Seorang karyawan akan membandingkan gaji yang didapatnya dengan rekan kerjanya maupun dengan karyawan pada organisasi lainnya. Pada saat karyawan membandingkan gaji yang didapatnya, karyawan akan menilai apakah gaji yang karyawan terima sudah memenuhi prinsip keadilan atau belum. Selain kepuasan gaji karyawan, ada hal penting lainnya terhadap kinerja yang sukses, yaitu pengelolaan emosi karyawan. Stres kerja akan terjadi jika

beban kerja yang berlebihan yang diberikan organisasi terhadap karyawannya, sehingga karyawan merasa stres dan dapat menurun kinerjanya.

Palang Merah Indonesia (PMI) merupakan organisasi yang bergerak dalam bidang sosial kemanusiaan yang ada di Indonesia. Didalam melaksanakan dan menjalankan tugas kemanusiaannya selalu mengutamakan masyarakat yang membutuhkan pertolongan untuk keselamatan jiwanya, tanpa membedakan golongan masyarakat karena semua dianggap sama. Salah satunya Palang Merah Indonesia (PMI) yang ada di Kabupaten Subang Jawa Barat.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang penulis lakukan pada Palang Merah Indonesia (PMI) Kabupaten Subang mengatakan bahwa kinerja karyawan belum optimal. Terdapat permasalahan dalam ketaatan karyawan terhadap standar kerja yang telah ditetapkan, seperti rendahnya disiplin waktu kerja, yang ditandai dengan keterlambatan karyawan untuk hadir di tempat kerja. Selain itu, profesionalisme dalam bekerja masih perlu diperhatikan dan ditingkatkan, terutama pelaksanaan tugas yang sering kali tidak sesuai dengan SOP (*Standard Operating Procedure*) organisasi.

Palang Merah Indonesia (PMI) Kabupaten Subang memiliki karyawan di beberapa divisi yang ada, mulai dari karyawan pelayanan donor darah sampai karyawan bagian kualitas. Dengan karyawan di setiap divisi, maka dapat terjadi perbandingan gaji antara karyawan. Gaji yang dimiliki setiap divisi pada organisasi PMI Kabupaten Subang, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. 1 Gaji Setiap Divisi di Palang Merah Indonesia (PMI) Kabupaten Subang

No	Divisi	Karyawan Lama	Karyawan Baru
1	Pelayanan Donor Darah	Rp. 2.500.000 – Rp. 5.250.000	Rp. 1.500.000 – Rp. 2.000.000
2	Pengolahan Penyimpanan & Distribusi Darah	Rp. 2.500.000 – Rp. 4.000.000	Rp. 1.500.000 – Rp. 2.000.000
3	SDM, ADM, & Keuangan	Rp. 3.100.000 – Rp. 6.250.000	Rp. 1.500.000 – Rp. 2.000.000

4	Humas & Pelaporan	Rp. 2.500.000 – Rp. 3.500.000	Rp. 1.500.000 – Rp. 2.000.000
5	Logistik	Rp. 2.500.000 – Rp. 4.200.000	Rp. 1.500.000 – Rp. 2.000.000
6	Kualitas	Rp. 3.500.000 – Rp. 5.000.000	Rp. 1.500.000 – Rp. 2.000.000

Sumber : PMI Kabupaten Subang

Menurut Mulyadi dalam Arapenta, dkk (2021, hlm.319) “gaji merupakan pengganti atas jasa yang telah diberikan pekerja dalam pekerjaannya”. Dengan kata lain bahwa gaji adalah imbalan untuk jasa yang karyawan berikan, dimana karyawan selalu mengharapkan imbalan yang sesuai dan adil sebagai balasan atas kerja karyawan. Sistem gaji yang diterapkan organisasi sangat menentukan baik atau buruknya lingkungan kerja bagi karyawan.

Ditemukan pula beban kerja yang terjadi, terutama pada saat karyawan harus menjalankan tugas di luar kantor bahkan mengharuskan perjalanan luar kota, yang sering kali tanpa perencanaan yang memadai. Karyawan harus dapat mengedukasi tentang donor darah, serta menjelaskan manfaatnya untuk kesehatan pribadi dan untuk bersedekah kepada orang lain yang membutuhkan kantong darah atas darah yang didonor tersebut. Masalah kerja sama antar karyawan juga terlihat, karena kurangnya komunikasi yang baik, khususnya pada saat kegiatan yang terjadi di luar kantor, seringkali peralatan yang dibutuhkan tertinggal. Pada akhirnya akan berpotensi menciptakan ketidakharmonisan tim dan penurunan kinerja karyawan.

Penurunan kinerja karyawan dipicu oleh kualitas kerja yang masih belum optimal. Kualitas kerja tersebut salah satunya dapat dilihat dari persentase ketidakhadiran karyawan pada Palang Merah Indonesia (PMI) Kabupaten Subang, sebagai berikut :

**Tabel 1. 2 Persentase Absensi Karyawan PMI Kabupaten Subang
Periode Januari – Desember 2024**

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Tidak Masuk Kerja	Persentase Tingkat Absensi
Januari	31	31	5	0,39%
Februari	31	29	6	0,50%
Maret	31	31	19	1,49%
April	31	30	41	3,33%
Mei	31	31	11	0,87%
Juni	31	30	22	1,79%
Juli	31	31	17	1,34%
Agustus	31	31	13	1,02%
September	31	30	23	1,87%
Oktober	31	31	39	3,07%
November	31	30	16	1,30%
Desember	31	31	25	1,97%
Jumlah				18,95%
Rata-rata				1,58%

Sumber : PMI Kabupaten Subang

Berdasarkan tabel di atas memperlihatkan tingkat absensi karyawan di Palang Merah Indonesia (PMI) Kabupaten Subang masih dalam kondisi yang kurang memuaskan. Jika tidak dilakukan pengawasan yang ketat, tingkat absensi karyawan berpotensi meningkat. Menurut Mudiarta, dkk dalam Mahrizal (2019, hlm.16) rata-rata tingkat absensi antara 2-3% per bulan masih dianggap wajar dan mencerminkan kondisi kerja yang cukup baik. Namun, jika tingkat absensi melebihi 3%, hal ini dapat menunjukkan adanya penurunan semangat kerja atau motivasi di dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Sedangkan data tersebut mencatat bahwa pada bulan April dan Oktober, angka ketidakhadiran karyawan mencapai 3,33% dan 3,07%, menunjukkan masih rendahnya kinerja karyawan dan perlunya perhatian lebih terhadap manajemen kehadiran pada Palang Merah Indonesia (PMI) Kabupaten Subang.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah kompensasi, sejalan dengan pendapat Rinny, *et al* (2020, hlm.40) bahwa dengan memberikan kompensasi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja, motivasi, loyalitas, dan kepuasan kerja karyawan.

Kompensasi dapat diberikan kepada karyawan dalam berbagai bentuk, seperti penghargaan yang diberikan perusahaan, gaji, insentif, ataupun bonus. Penelitian ini akan berfokus pada satu jenis kompensasi saja, yaitu pemberian gaji. Gaji merupakan kompensasi dalam bentuk uang yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi yang karyawan berikan kepada perusahaan atau organisasi, yang bertujuan untuk membantu karyawan mencukupi kebutuhan hidupnya (Afiza dan Widodo, 2021, hlm.3). Sehingga perusahaan perlu menerapkan kebijakan yang adil dan strategis, selain itu penyesuaian gaji secara berkala sesuai peningkatan tanggung jawab kerja akan meningkatkan motivasi. Dengan memberikan insentif tambahan untuk beban kerja yang bertambah, seperti bonus atau tunjangan, maka akan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja optimal dan kesejahteraan karyawan.

Selain itu, pada umumnya stres kerja juga banyak memberikan dampak negatif bagi karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Dampak tersebut dapat terlihat pada karyawan berupa penurunan semangat kerja, meningkatnya tingkat kecemasan, timbulnya rasa frustrasi, dan kesulitan untuk berkonsentrasi. Stres kerja didefinisikan sebagai respons adaptif yang dipicu oleh karakteristik psikologis individu terhadap situasi atau tuntutan eksternal yang dihadapi (Ivancevich dalam Riyadi, 2019, hlm.95). Stres yang tinggi dapat mengakibatkan penurunan kinerja, peningkatan absensi, dan bahkan dapat memicu masalah kesehatan mental bagi karyawan. Dalam suatu organisasi, karyawan sering mengalami stres akibat tekanan terhadap pencapaian kinerja mereka. Salah satu contohnya adalah frustrasi dan hilangnya konsentrasi, karena adanya hambatan yang menghalangi motivasi karyawan dalam mencapai target atau tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

Teori Motivasi Two Factor mengasumsikan bahwa hubungan individu dengan pekerjaannya merupakan aspek mendasar, dan sikap individu terhadap pekerjaan tersebut dapat menjadi faktor penentu utama dalam mencapai keberhasilan atau kegagalan. Teori ini menjelaskan bagaimana gaji dan kondisi kerja sebagai faktor ekstrinsik yang berperan dalam

meningkatkan kinerja (Herzberg dalam Munir, 2022, hlm.161). Gaji menjadi hal dasar yang diperlukan oleh karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Gaji yang memadai dapat meningkatkan motivasi kerja dan mencegah ketidakpuasan kerja. Sedangkan kondisi kerja termasuk ke dalam beban kerja berat yang membutuhkan kekuatan fisik bahkan mental. Beban kerja yang berlebihan terjadi ketika tuntutan organisasi melebihi kemampuan karyawan, sehingga menyebabkan karyawan frustrasi yang berakibat terjadinya stres kerja. Stres kerja yang tinggi dapat menurunkan semangat dan kinerja karyawan.

Berbagai penelitian telah dilakukan dengan menggunakan gaji dan stres kerja sebagai variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pertama yaitu gaji, pada penelitian yang dilakukan oleh Afiza dan Widodo (2021), Lee, *et al* (2017), dan Bandono, *et al* (2022) menghasilkan pengaruh positif dan signifikan, menunjukkan bahwa gaji dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik. Sedangkan penelitian oleh Rinny, *et al* (2020) menghasilkan pengaruh negatif dan tidak signifikan, menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi atau gaji yang diberikan, justru dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

Kedua yaitu stres kerja, penelitian yang dilakukan oleh Muis, *et al* (2021) dan Wibowo, *et al* (2021) menghasilkan pengaruh negatif dan tidak signifikan, menunjukkan bahwa stres kerja dapat menurunkan kinerja karyawan dan jika tidak ditangani dapat merugikan organisasi. Sedangkan penelitian oleh Berhed dan Ariani (2024) menghasilkan pengaruh positif dan signifikan, ditemukan bahwa ada aspek-aspek tertentu di mana stres dapat berfungsi sebagai pendorong kinerja, asalkan dikelola dengan baik. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Suswati (2020), Anggraini, *et al* (2024), dan Maesa (2024) menghasilkan pengaruh negatif dan signifikan, menyatakan bahwa stres yang berlebihan akan mengganggu pelaksanaan pekerjaan.

Rumani, *et al* (2023) dan Riyadi (2019) melakukan penelitian terhadap keduanya yang menghasilkan bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan serta stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan. Karyawan yang puas

dengan gaji mereka cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, sementara karyawan yang mengalami stres kerja yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang buruk. Oleh karena itu, organisasi atau perusahaan perlu memperhatikan kedua faktor ini untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Penelitian ini adalah pengembangan dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh, karena pada penelitian terdahulu masih terdapat kekurangan sehingga menjadi potensi penelitian selanjutnya untuk melengkapi kekurangan tersebut. Penelitian terdahulu berfokus pada analisis literatur yang ada bukan pada pengumpulan data primer melalui survei, sehingga penelitian ini akan menggunakan *skala likert* sebagai pengukuran yang valid untuk mengukur tingkat kepuasan gaji dan tingkat stres kerja. Untuk mengetahui seberapa berpengaruhnya gaji dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, maka peneliti tertarik mengambil judul **“Pengaruh Kepuasan Tingkat Gaji dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Palang Merah Indonesia (PMI) Kabupaten Subang”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka permasalahan penelitian yang dapat diidentifikasi yaitu :

1. Ketidakpuasan terhadap gaji dapat menyebabkan penurunan motivasi kerja
2. Stres kerja akibat beban kerja yang berat
3. Menurunnya kinerja karyawan di Palang Merah Indonesia (PMI) Kabupaten Subang

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka batasan masalah untuk ruang lingkup penelitian yaitu :

1. Penelitian hanya mencakup karyawan Palang Merah Indonesia (PMI) Kabupaten Subang

2. Fokus pada variabel yang diteliti yaitu gaji dan stres kerja terhadap kinerja, tidak mencakup faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana kepuasan tingkat gaji karyawan Palang Merah Indonesia (PMI) Kabupaten Subang?
2. Bagaimana tingkat stres karyawan Palang Merah Indonesia (PMI) Kabupaten Subang?
3. Bagaimana tingkat kinerja karyawan Palang Merah Indonesia (PMI) Kabupaten Subang?
4. Berapa besar pengaruh kepuasan tingkat gaji terhadap kinerja karyawan Palang Merah Indonesia (PMI) Kabupaten Subang?
5. Berapa besar pengaruh tingkat stres kerja terhadap kinerja karyawan Palang Merah Indonesia (PMI) Kabupaten Subang?
6. Berapa besar pengaruh kepuasan tingkat gaji dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Palang Merah Indonesia (PMI) Kabupaten Subang?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui kepuasan tingkat gaji karyawan Palang Merah Indonesia (PMI) Kabupaten Subang
2. Untuk mengetahui tingkat stres karyawan Palang Merah Indonesia (PMI) Kabupaten Subang
3. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan Palang Merah Indonesia (PMI) Kabupaten Subang
4. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara kepuasan tingkat gaji terhadap kinerja karyawan Palang Merah Indonesia (PMI) Kabupaten Subang

5. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara tingkat stres kerja terhadap kinerja karyawan Palang Merah Indonesia (PMI) Kabupaten Subang
6. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara kepuasan tingkat gaji dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Palang Merah Indonesia (PMI) Kabupaten Subang?

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, seperti pada bidang ekonomi pendidikan. Penelitian ini dapat dijadikan bahan literatur terkait pengaruh gaji dan stress kerja terhadap kinerja karyawan, terutama di organisasi non-profit seperti Palang Merah Indonesia (PMI). Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menguatkan teori-teori sebelumnya yang menyatakan bahwa secara simultan gaji dan stress kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, sekaligus membuka peluang untuk penelitian lanjutan dengan variabel atau konteks yang sama.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Palang Merah Indonesia (PMI)

Penelitian ini memberikan wawasan yang mendalam bagi Palang Merah Indonesia (PMI), terutama PMI Kabupaten Subang dalam mengelola sumber daya manusia mereka. Data dan temuan yang dihasilkan dapat menjadi bahan untuk mengevaluasi kebijakan gaji yang telah diterapkan dan mengelola kondisi karyawan. Memberikan informasi mengenai stres kerja berpengaruh terhadap kinerja. Selain itu, penelitian ini juga dapat membantu PMI dalam merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi Masyarakat

Penelitian ini memberikan manfaat berupa peningkatan kualitas pelayanan dari PMI Kabupaten Subang, karena dengan kinerja karyawan yang lebih baik maka PMI dapat memberikan layanan yang lebih efektif dan efisien kepada masyarakat yang membutuhkan. Hasil penelitian ini dapat memberikan kepercayaan kepada masyarakat bahwa organisasi seperti PMI dikelola secara profesional dan berorientasi pada peningkatan kesejahteraan bersama.

c. Bagi Institusi Pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi pembelajaran yang baik dengan memberikan pengetahuan tambahan untuk mahasiswa/i ataupun pada peneliti selanjutnya.

G. Definisi Operasional

Agar tidak terjadi kesalahan dalam menafsirkan judul skripsi ini serta sebagai acuan penelitian, penulis mendefinisikan variabel-variabel yang berkaitan sebagai berikut :

1. Gaji

Menurut Al Siti dan Heru dalam Afiza dan Widodo (2021, hlm.3) gaji merupakan kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang mereka lakukan, dengan sistem pembayaran yang dapat dilakukan secara bulanan, mingguan, atau berdasarkan jumlah jam kerja.

2. Stres Kerja

Menurut Rizky dalam Berhed dan Ariani (2024, hlm.108) stres kerja merupakan permasalahan umum yang sering dialami karyawan, seringkali mereka menghadapi beban kerja yang berlebihan, lingkungan kerja yang tidak nyaman, serta tingkat kepuasan kerja yang rendah.

3. Kinerja

Menurut Mangkunegara dalam Afiza dan Widodo (2021, hlm.6) kinerja (prestasi kerja) merupakan pencapaian hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang diperoleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

H. Sistematika Skripsi

1. BAB I : PENDAHULUAN

Bagian ini membahas latar belakang masalah yang menjelaskan alasan-alasan yang mendukung penelitian, identifikasi masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, serta sistematika penulisan laporan penelitian.

2. BAB II : KAJIAN TEORI & KERANGKA PEMIKIRAN

Bagian ini memuat landasan teori yang menjadi dasar penelitian, mencakup kajian teori dan kaitannya dengan permasalahan yang akan diteliti, hasil penelitian terdahulu yang sesuai dengan variabel penelitian yang akan diteliti, kerangka pemikiran dan diagram paradigma penelitian, serta asumsi dan hipotesis penelitian atau pertanyaan penelitian.

3. BAB III : METODE PENELITIAN

Bagian ini menjelaskan prosedur yang digunakan untuk menjawab permasalahan penelitian melalui langkah-langkah sistematis. Prosedur tersebut mencakup jenis pendekatan penelitian, desain penelitian, subjek dan objek penelitian, pengumpulan data dan instrumen penelitian, teknik analisis data, serta prosedur aktivitas penelitian.

4. BAB IV : HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN

Bagian ini menyajikan hasil penelitian dalam bentuk deskripsi statistik terhadap variabel bebas dan variabel terikat, analisis data, pengujian asumsi klasik, serta interpretasi hasil penelitian.

5. BAB V : PENUTUP

Bagian ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian sebagai jawaban atas perumusan masalah, serta dari hasil penelitian penulis memberikan saran dan masukan terkait permasalahan yang diteliti.