

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi memacu seluruh industri di dunia agar dapat lebih efektif dan efisien dalam menghasilkan barang dan jasanya.¹ Indonesia adalah salah satu negara berkembang yang sedang berupaya menjadi negara industri dengan menggunakan rinsi ekonomi terbuka. Indonesia tidak dapat menolak dari era perdagangan bebas yang merupakan penerapan globalisasi ekonomi. Pertumbuhan perusahaan di Indonesia semakin jaya seiring dengan majunya pertumbuhan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Di Indonesia, kinerja perusahaan tekstil juga memberikan kontribusi bagi pertumbuhan ekonomi di Indonesia, perusahaan tekstil mempunyai kontribusi 2,15% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) dan 8,01% terhadap industri pengolahan pada tahun 2010. Indonesia adalah negara yang memiliki penduduk berdaya beli tinggi yang menjadikan perusahaan tekstil mempunyai peluang perkembangan yang cukup baik di Indonesia.²

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri dari sekumpulan orang dimana mereka saling bekerja sama dalam melakukan kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan.³ Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, motivasi, kedisiplinan dan pengawasan yang ada di dalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan.

¹ Rudianto, " *Penganggaran (Konsep dan Teknik Penyusunan Anggaran)* ". (Jakarta: Erlangga, 2009), 22.

² <https://kemenperin.go.id/direktori-perusahaan?what=&prov=&hal=422/>, pada tanggal 25 september 2020.

³ Muhammad Dzulkifli, " *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Direktorat Budidaya dan Pascapanen Florikultura Pasar Minggu Jakarta Selatan)* " *Jurnal, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*, (2013), 3.

Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya perusahaan adalah sumber daya manusia(karyawan).Tenaga kerja atau sumber daya manusia dapat diartikan sebagai buruh, karyawan, pekerja atau pegawai yang memiliki keahlian dibidangnya masing-masing pada hakikatnya mempunyai maksud yang sama untuk mencapai suatu tujuan organisasi atau perusahaan. Dengan demikian maka manajemen sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan.

Sebagai kunci pokok,sumber daya manusia dapat menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan dalam perusahaan.Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuannya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan.

Kinerja karyawan adalah suatu prestasi dari seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya⁴.Dalam era perdebatan usaha yang kian ketat,kinerja karyawan di haruskan untuk selalu berkembang. Salah satu langkah untuk menjaga atau mengembangkan kinerja karyawan bisa di laksanakan dengan mengevaluasi kinerja karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan agar selalu mengembangkan kualitas karyawan tersebut sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan, atau minimal masih eksis.

Menurut Mangkunegara kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di raih oleh seseorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁵ Dalam

⁴ Kasmir, "Manajemen Perbankan" (Jakarta:Raja Grafindo Persada,2000),153.

⁵ Annisa Rahmadita, " Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai Akuntansi di Pemerintah Kabupaten Bengkalis (Studi Empiris

penelitian ini kinerja diangkat sebagai variabel dependen karena kinerja bisa dijadikan tolak ukur keberhasilan seorang karyawan, yang mana suatu kinerja terdapat aspek-aspek yang mempengaruhinya dan menjadi variabel independen dalam penelitian ini, yaitu gaya kepemimpinan, kompensasi, dan *job insecurity*.⁶

Keberhasilan sebuah perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan kinerja perusahaan sungguh di pengaruhi oleh sumber daya manusia atau sering di namakan karyawan. Setiap perusahaan ataupun organisasi akan terus berusaha untuk menambah produktifitas kinerjanya dengan menggerakkan sumber daya yang tersedia dengan keinginan apa yang menjadi sebuah tujuan perusahaan atau organisasi akan tercapai. Supaya organisasi bisa tampil efektif, maka individu dan kelompok yang saling tergantung itu harus mencapai tujuan organisasi. Untuk itu, diperlukan adanya lingkungan kerja yang baik.

Disebuah organisasi karyawan seharusnya di lindungi dan di beri perhatian yang khusus, juga memberikan kompensasi (upah) yang pantas dengan pekerjaan yang di laksanakan pekerja tersebut dan tidak membedakan karyawan yang satu dengan yang lain agar tidak terjadi kecemburuan sosial yang mengakibatkan perselisihan antara karyawan dan pemilik usaha⁷. Hal ini sesuai dengan konsep ekonomi islam yang menjunjung tinggi keadilan konsep masalah.

pada SKPD Kabupaten Bengkalis)” Jurnal Ekonomi, VoL.1 No.2 Oktober, (2004), 2.

⁶Annisa Rahmadita,” *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai Akuntansi di Pemerintah Kabupaten Bengkalis (Studi Empiris pada SKPD Kabupaten Bengkalis)*” Jurnal Ekonomi, VoL.1 No.2 Oktober, (2004), 3.

⁷Zamzami,”*Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Linerja Karyawan Ditinjau Dalam Pandangan Syari’ah (Studi Kasus di Restoran Abdullah HAR, JL. Jendral Sudirman No.2269 Samping YK Madira Palembang)*”, Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Raden Fatah Palembang, 2014, 1.

Kinerja di landasi oleh Teori T R Mitchel yang meliputi beberapa aspek,yaitu: *Quality of work, Quality of work, Promptness, Capability* dan *Communication*.⁸Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil.Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan,diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja,kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan,pengaruh yang berasal dari lingkungannya,teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik.⁹Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah motivasi,lingkungan kerja,budaya organisasi,turnover,gaya kepemimpinan,kompensasi dan *job insecurity*.

PT. Delta Dunia Sandang Tekstil adalah perusahaan yang bergerak di bidang Tekstil dan proses

⁸ Ida Ayu MadeER Meytha Gayatri,Sigit Nugroho,Praningrum,"*Analisis Pengaruh Motivasi Kerja,Komitmen Kerja,Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pundi Bengkulu*",Jurnal Magister Manajemen,Universitas Bengkulu,Jalan W.R Supratman Kandang Limun.3.

⁹ Eka Idhham Lip K Lewa dan Subowo, "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pertamina Persero (Daerah Operasi Hulu) Jawa Bagian Barat,Cirebon". Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia, 2005,10.

pembuatan pemintalan benang.¹⁰PT. Delta Dunia Sandang Tekstil adalah bagian dari Duniatex Group yang menjadi induk perusahaan yang memproduksi bidang tekstil dari kapas sampai menjadi kain. PT. Delta Dunia Sandang Tekstil didirikan pada tahun 2010 beralamat di Jalan Raya Semarang-Demak KM 14 Desa Tambakroto Kecamatan Sayung Kabupaten Demak, Jawa Tengah Indonesia. Pada Tahun 2010 PT. Delta Dunia Sandang Tekstil sudah memiliki 3 devisi unit yaitu *front, back, dan finishing*.

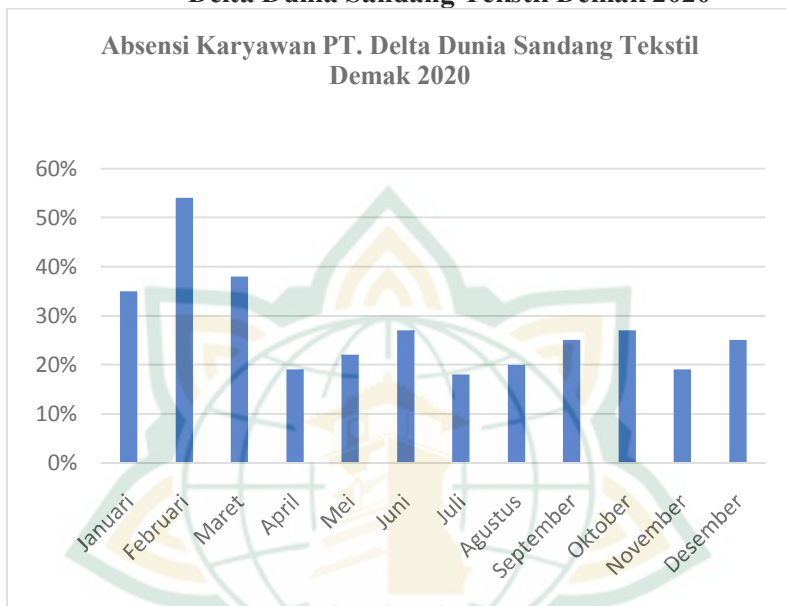
Ada beberapa fenomena yang terjadi dalam PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Demak. Kinerja pegawai selama ini dirasakan belum optimal, hal ini dapat dilihat dari masih adanya para karyawan yang meninggalkan ruangan kerja pada jam kerja dengan alasan yang tidak dapat dipertanggungjawabkan, ada oknum karyawan yang tidak ikut apel dan telat untuk absen *fingerprint*, cepat pulang sebelum waktunya tanpa alasan yang jelas, tingkat *turnover* yang cukup tinggi, karyawan yang mangkir kerja dengan alasan kesehatan atau keperluan keluarga atau saling menyalahkan diantara sesama karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan masih rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki karyawan.¹¹

Hal ini tergambar dalam grafik kehadiran karyawan di bawah ini :

¹⁰ <https://www.duniatex.com/id.html/.Diakses> pada tanggal 25 setember 2020.

¹¹ Sumber: hasil wawancara dengan Ibu Hendrayani Kepala Subag Quality Control PT. Delta Dunia Sandang Tekstil, 25 Februari 2021.

Gambar Grafik 1.1 Tingkat Absensi Karyawan PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Demak 2020



Sumber:Kepala absensi PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Demak Tahun 2020

Berdasarkan gambar grafik 1.1 tingkat absensi karyawan PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Demak dalam kurun waktu satu tahun sangat fluktuatif tetapi cenderung mengalami kenaikan dengan puncak absensi tertinggi yaitu 54% di bulan Februari. Akibat dari tingkat absensi karyawan yang tinggi maka kinerja PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Demak juga mengalami penurunan. Tingkat kehadiran PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Demak yang rendah ini disebabkan karena musim hujan dan juga tingkat kesadaran karyawan yang rendah terhadap kinerja mereka dan memilih mangkir.

Selain itu ada beberapa faktor yang menjadi permasalahan yang penting untuk dicari solusi demi meningkatkan kinerja secara berkelanjutan di PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Demak diantaranya gaya kepemimpinan, kompensasi, dan *job insecurity* melihat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Demak.

Gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.¹² Dengan kata lain gaya kepemimpinan adalah sebuah faktor yang sangat penting untuk mengajak dan memberikan arahan kepada para karyawan, apalagi saat ini sistemnya sudah beranjak serba terbuka maka sosok atasan yang menguatkan para karyawannya. Di lain sisi atasan yang dapat menumbuhkan motivasi kerja para karyawan ialah kepemimpinan yang dapat menumbuhkan rasa percaya diri yang tinggi dalam menjalkan semua yang menjadi tugasnya dalam bekerja.

Faktor lain yang mempengaruhi hasil kerja selain kepemimpinan yaitu kompensasi. Kompensasi adalah semua hal yang di terima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka¹³. Selain itu dalam melaksanakan pekerjaan di sebuah perusahaan haruslah ada pekerjaan yang dikerjakan dan seorang karyawan, dalam menyelesaikan pekerjaan atau produksi haruslah menerima upah karena itu merupakan suatu hak yang harus diperoleh oleh seorang karyawan dalam bekerja. Karena hal ini menjadi hal yang mutlak bagi atasan atau pengusaha untuk memberi gaji kepada karyawannya sesuai apa yang sudah di kerjakan oleh karyawannya, memberikan fasilitas dan memberi jaminan kenyamanan karyawannya saat bekerja.

Disebuah organisasi karyawan harus mendapat lindungan dan di beri perhatian khusus, juga mendapatkan gaji yang pantas menurut profesi yang di kerjakan pekerja itu dan tidak membedakan pekerja yang satu dengan

¹² Annisa Rahmadita, "Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai Akuntansi di Pemerintah Kabupaten Bengkalis (Studi Empiris pada SKPD Kabupaten Bengkalis)" *Jurnal Ekonomi*, VoL.1 No.2 Oktober, (2004), 9.

¹³ Dr.T.Hani Handoko, "Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia", (Jogjakarta:BPFE,2014),155.

lainnya supaya tidak ada kesenjangan sosial yang menjadikan permusuhan antara karyawan dan majikan.¹⁴ Hal ini sama dengan konsep ekonomi islam yang menjunjung tinggi keadilan konsep masalah.

Aspek lain yang juga penting di sebuah manajemen atau perusahaan adalah *job insecurity*, pendapat Rowntree *job insecurity* atau kata lain dari ketidak amanan didalam bekerja bisa di sebut dengan keadaan yang bersangkutan dengan rasa takut karyawan akan kehilangan pekerjaannya atau peningkatan emosi atau penurunan jabatan juga berbagai ancaman lain mengenai keadaan kerja yang berasosiasi menurunnya kesejahteraan secara kejiwaan dan menurunnya kepuasan kerja.¹⁵

Job insecurity dilandasi oleh Teori Motivasi Kebutuhan dikemukakan oleh Abraham H. Maslow. Atas dasar teori ini, bahwa manusia termotivasi untuk berperilaku atau melakukan kegiatan karena adanya berbagai kebutuhan hidup.³ Abraham Maslow memandang bahwa manusia termotivasi karena lima kebutuhan yang tersusun sebagai sebuah hierarki.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti dengan salah satu karyawan PT. Delta Dunia Sandang Tekstil, bahwa terdapat suatu keberhasilan kinerja para karyawan yang didukung oleh adanya pengaruh kepemimpinan yang baik dan motivasi kerja itu

¹⁴ Zamzami, "Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Linerja Karyawan Ditinjau Dalam Pandangan Syari'ah (Studi Kasus di Restoran Abdullah HAR, JL. Jendral Sudirman No.2269 Samping YK Madira Palembang)", Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Raden Fatah Palembang, 2014, 1.

¹⁵ Try Rikardo Dan Febsri Susanti, " Pengaruh Job Insecurity, Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada PT Garda Total Security Padang "Jurnal, Fakultas Ilmu Ekonomi "KBP", (2016), hal.2

³ Eka Idhham Lip K Lewa dan Subowo, "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pertamina Persero (Daerah Operasi Hulu) Jawa Bagian Barat, Cirebon". Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia, 2005, hal 5.

sendiri.¹⁶ Pernyataan dari karyawan PT. Delta Dunia Sandang Tekstil tersebut menunjukkan adanya permasalahan yang terkait dengan gaya kepemimpinan yang kurang baik. Dimana sosok kepemimpinan Supervisornya dalam memimpin para karyawan selama ini kurang baik terutama pada pola komunikasi yang tidak jelas yang membuat para karyawan PT. Delta Dunia Sandang Tekstil salah mengartikan apa yang diperintahkan. Dampak dari permasalahan tersebut, mengakibatkan banyak kesenjangan antara karyawan dan pimpinan sehingga dapat menurunkan hasil kerja para karyawan. Kemudian apabila melihat motivasi setiap karyawan PT. Delta Dunia Sandang Tekstil sedikit rendah, disebabkan karena dari gaya kepemimpinan yang kurang baik sehingga karyawan merasa kurang nyaman dalam pekerjaannya. Mereka merasa khawatir dengan adanya perintah dari supervisor yang terkadang secara tiba-tiba memerintahkan dengan instruksi yang tidak jelas dan berdampak pada hasil kinerja karyawan.

Kurangnya peranan kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan karyawan, akan menyebabkan tingkat kinerja karyawan rendah. Demikian halnya dengan kurangnya motivasi karyawan seperti tidak disiplin masuk kerja, malas-malasan dalam bekerja akan menyebabkan kinerja karyawan rendah.

Penelitian yang di lakukan oleh Muhammad Dzulkifli,” Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Direktorat Budidaya dan Pascapanen Florikultura Pasar Minggu Jakarta Selatan) menyatakan bahwa kepemimpinan, memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya kerja tidak cukup memiliki pengaruh terhadap karyawan direktorat budidaya dan

¹⁶ Tanya jawab dengan Tutik Wijayanti, karyawan PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Demak, tanggal 25 febuari 2021.

pasca panen florikultural pasarminggu jakarta selatan dapat di simpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terbesar pada kinerja karyawan Direktorat Budidaya dan Pascapanen Florikultura Pasar Minggu Jakarta Selatan.

Penelitian yang di lakukan oleh Athiyah ”Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Melalui Perilaku Karyawan Pada Guru SMA Swasta Surabaya Barat” menyatakan kalau kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan kompensasi tidak cukup memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang di lakukan oleh Bryan Johannes Tampi “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bank Negara Insia,(Regional Sales Manado)” Hasil penelitian pada penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa antara gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Negar Insia,(Regional Sales Manado).

Dari uraian di atas,maka penulis ingin melakukan suatu penelitian sejauhmana gaya kepemimpinan,kompensasi dan job insecurity berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Delta Dunia Sandang Tekstil Demak tersebut .Hal tersebut melatar belakang penulis melakukan penelitian dengan memilih judul sebagai berikut ”**Pengaruh Gaya Kepemimpinan ,Kompensasi dan *Job Insecurity* Terhadap Kinerja Karyawan PT.Delta Dunia Sandang Tekstil Demak**”

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Delta Dunia Sandang Tekstile Demak?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Delta Dunia Sandang Tekstile Demak?

3. Apakah *Job Insecurity*(Ketidakamanan Kerja) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Delta Dunia Sandang Tekstile Demak?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Delta Dunia Sandang Tekstile Demak
2. Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Delta Dunia Sandang Tekstile Demak
3. Untuk menguji pengaruh *Job Insecurity* terhadap kinerja karyawan di PT. Delta Dunia Sandang Tekstile Demak

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini terdapat dua manfaat,yaitu manfaat secara teoritis dan secara praktis.Adapun manfaatnya adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
Hasil penelitian ini dapat di gunakan sebagai tambahan untuk memperkaya khasanah ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia,khususnya terkait dengan gaya kepemimpinan,kompensasi,*job insecurity* dan kinerja karyawan.
2. Manfaat Praktis
 - a. Perusahaan
Diharapkan penelitian ini memberikan masukan kepada perusahaan,khususnya perusahaan untuk mengetahui adanya gaya kepemimpinan,kompensasi,*job insecurity* dan kinerja karyawan
 - b. Karyawan
Secara praktis penelitian ini dapat di fungsikan bagi karyawan sebagai bahan informasi dan kajian para karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

E. Sistematika Penelitian

Dalam sistematika penulisan ini akan menjelaskan kerangka penulisan yang merupakan konsep dasar dalam pembahasan selanjutnya.

Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagian Awal

Bagian ini terdiri dari halaman judul, halaman nota persetujuan pembimbing, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, halaman kata pengantar, abstraksi, halaman daftar isi dan halaman daftar tabel.

2. Bagian Isi

BAB I : Pendahuluan
Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : Landasan Teori
Bab ini berisi tentang gaya kepemimpinan, kompensasi dan *job insecurity* serta kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka berfikir, dan hipotesis.

BAB III : Metode Penelitian
Bab ini berisi jenis dan metode penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reabilitas instrumen, dan teknik analisis data.

BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan
Bab ini menguraikan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan, yaitu tentang gambaran umum profil lokasi peneliti, serta deskripsi dan analisis data.

BAB V : Penutup
Bab ini berisikan kesimpulan dan saran, yang terdiri dari kesimpulan analisis data yang telah dilakukan, keterbatasan pada

penelitian, dan saran yang diajukan pada penelitian selanjutnya.

