

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Produktivitas dalam bisnis perusahaan akan menjadi isu yang sering dibahas dan tidak ada habisnya. Setiap perusahaan tentunya ingin menjadi sangat produktif, karena tingkat produktivitas itu sendiri merupakan keberhasilan bagi perusahaan tersebut. Penyumbang terbesar upaya produktivitas perusahaan adalah kapasitas sumber daya manusia atau tenaga kerja. Setiap organisasi baik komersial atau tidak, tentunya tidak terlepas dari orang-orang yang bekerja disana. Orang yang menjalankan fungsinya dalam organisasi tersebut sebagai sumber daya manusia yang biasanya sering disebut secara kolektif sebagai pekerja dengan istilah yang berbeda-beda seperti karyawan atau buruh. Begitu pula dengan istilahnya, yaitu mereka yang bekerja atau mendedikasikan sebagian waktu dan tenaganya untuk organisasi.¹

Organisasi yang tidak memiliki sumber daya manusia memadai maka sudah dipastikan organisasi tersebut akan berjalan tersendat-sendat di tengah persaingan yang ada sekarang atau bahkan tidak jarang banyak organisasi yang bubar atau perusahaan yang gulung tikar akibat mengabaikan sumber daya manusianya. Suatu bidang manajemen yang dinilai sangat strategis sebagai upaya keberhasilan mewujudkan tujuan suatu organisasi disebut dengan sumber daya manusia.²

Dengan adanya perkembangan teknologi dan perubahan lain yang terjadi baik didalam maupun diluar perusahaan, seseorang harus berusaha mengantisipasi berbagai kemungkinan yang muncul dan menerapkan peran strategi yang tepat dalam mencapai keberhasilan kinerja perusahaan. Keadaan perusahaan dapat menentukan kekuatan perusahaan untuk bertahan dan berkembang untuk mencapai tujuan perusahaan atau visi dan misinya.³ Keberadaan dan perkembangan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh pengelolaan keuangan atau permodalan

¹ Moses Laksono Singgih dan I Ketut Gunarta, *Manajemen Produktivitas Perusahaan*, (Surabaya: Tekno Sains Publisher, 2021), 1.

² Aljabar, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Deepublish, 2020), 4.

³ Adhi Prasetyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia Digital Strategi Bertahan di Era Industri 4.0*, (Yogyakarta: Diandra, 2021), 66.

dari perusahaan saja, tetapi juga ditentukan oleh adanya SDM (Sumber Daya Manusia) di perusahaan sebagai suatu elemen atau aset penting suatu organisasi perusahaan sekaligus menempati posisi di organisasi, terutama menjadi pihak pemikir, perancang (perencana) serta pengelolaan perusahaan. Sedangkan untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan membutuhkan motivasi kerja serta budaya organisasi supaya bisa bekerja lebih baik.

Budaya organisasi adalah serangkaian norma, asumsi, keyakinan, ataupun sistem nilai yang sudah mendapat kesepakatan dari para anggotanya untuk dijadikan acuan guna mengembangkan serta memecahkan permasalahan dalam sebuah perusahaan. Dengan adanya budaya organisasi, hubungan dan kerjasama antar karyawan dapat memotivasi kerja dan mendorong karyawan untuk bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaannya.⁴

Suatu budaya organisasi yang mendapat pengelolaan tepat maka dapat bertindak menjadi alat pengelola (manajemen) yang membimbing para pegawai guna bertindak dengan baik (positif) serta bersikap produktif. Dalam hal ini, sebuah nilai budaya tidak terlihat, namun dapat memacu timbulnya tindakan dan menciptakan keefektifan kerja. Budaya organisasi memiliki fungsi diantaranya yakni:

1. Budaya mempunyai sebuah fungsi (peran) yang membedakan. Dengan kata lain, budaya organisasi menciptakan suatu perbedaan yang nyata antar organisasi.
2. Memberikan rasa identitas kepada para anggotanya.
3. Memacu tumbuhnya tanggung jawab (komitmen) terhadap beragam hal diluar masalah pribadi.
4. Budaya organisasi sebagai elemen perekat sosial untuk menyatukan para anggota dan mewujudkan apa yang menjadi tujuan organisasi yakni spesifikasi ataupun beragam nilai yang hendaknya dinyatakan serta dilaksanakan seluruh pegawai. Dimana hal ini juga memiliki fungsi menjadi pengontrol asas perilaku pegawai (karyawan).⁵

Membangun suatu budaya organisasi tidak semudah seperti halnya membalikkan telapak tangan, upaya sosialisasi diperlukan agar kesadaran penerapan standar operasional

⁴ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Prenada Media Group, 2018), 2.

⁵ Rahman Tajung, dkk., *Organisasi dan Manajemen*, (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021), 86.

prosedur (SOP) meningkat dan menjadikan kebiasaan guna menerapkan berbagai norma yang ada. Suatu pertumbuhan budaya organisasi bisa terjadi sebab dibuat serta dikembangkan oleh setiap orang yang menjadi pekerja di suatu organisasi, dan kemudian bisa diterima menjadi nilai yang perlu dibina serta diteruskan kepada para anggota barunya. Berbagai nilai itu menjadi acuan untuk seluruh pihak yang terdapat pada lingkup organisasi serta bisa dilihat sebagai sebuah identitas yang suatu perbedaan dari organisasi lainnya.⁶

Faktor yang bisa mempengaruhi berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan yakni motivasi kerja terhadap karyawan, ada beragam strategi atau upaya yang bisa dikerjakan pihak perusahaan guna menangani munculnya kompetisi yang ketat yakni salah satunya memberi motivasi kerja agar karyawan mempunyai semangat kerja tinggi yang akhirnya nanti dapat menghasilkan produktivitas yang baik pula. Motivasi kerja adalah tindakan atau arah perilaku (*direction of action*). Guna mewujudkan apa yang menjadi tujuan perusahaan dengan optimal, para pegawai perlu dimotivasi guna menentukan tindakan yang bisa melancarkan upaya organisasi untuk mewujudkan tujuan tersebut khususnya tindakan yang sifatnya fungsional. Suatu hal yang diperlukan tiap orang demi terwujudnya tujuan dan memperoleh hasil kerja mereka disebut dengan motivasi kerja, dengan demikian motivasi ini untuk menginspirasi individu dan mempengaruhi setiap individu dalam bekerja.⁷

Budaya organisasi dan motivasi kerja sangat dibutuhkan oleh perusahaan-perusahaan, termasuk pada PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati bagian/divisi produksi kacang atom. PT. Dua Kelinci adalah salah satu pemasok makanan ringan terkenal di pelosok negeri melalui penerapan sistem kontrol terhadap mutu (kualitas) produk berstandar internasional. Dimulai dengan pengemasan kacang garing dengan diberikan label Sari Gurih dan logo dua kelinci. Dalam hal ini, Ho Sie Ak dan istrinya yakni Bie Giok mendirikan perusahaan repacking kacang di Kabupaten Pati, Jawa Tengah dimana usahanya ini bisa disebut sebagai

⁶ Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenada Media, 2018), 6.

⁷ Iendy Zelviene Adhari, *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management dan Motivasi Kerja*, (Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media, 2021), 3.

pionir terbesar di Indonesia dalam menumbuhkan industri kacang garing. Dan pada tanggal 15 Juli 1985, perusahaan tersebut didaftarkan dengan PT. Dua Kelinci yang telah didirikan oleh putranya yaitu Hadi Sutiono serta Ali Arifin. Selain itu, merek produknya pada saat itu juga mengalami perubahan sebab mayoritas pembeli (consumer) lebih senang menyebut produk Dua Kelinci daripada Sari Gurih.⁸

Adapun penelitian lainnya yang menjadi pendukung penelitian ini, yakni penelitian yang telah dilaksanakan Fadzil Hanafi Asrona, terkait dengan pengaruh budaya organisasi, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan pada CV. Academi Mandiri Medan. Hal uji menunjukkan nilai T_{hitung} 2,545 lebih besar dari T_{tabel} 1,986 maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan pada CV. Academi Mandiri Medan.⁹ Selanjutnya penelitian yang dilakukan Zunaidah & Ardi, memiliki fenomena data kehadiran sebuah Badan Usaha yakni SPBU PT. Putra Kelana Makmur Group Batam, tepatnya Januari hingga Desember menunjukkan persentase (tingkat) ketidakhadiran para pegawainya yang terus mengalami penurunan, sebagian besar karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan persentasenya sebesar 38.17% selama setahun, dimana persentase ini jauh lebih besar dibanding keterangan yang lain.

Besarnya tingkat ketidakhadiran para pegawai (karyawan) tanpa sebuah keterangan mengindikasikan kinerja belum optimal. Banyak aspek yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yakni budaya organisasi serta motivasi dari masing-masing pihak perusahaan. Kedua aspek ini menjadi satu bentuk nilai perusahaan dari sekian banyak nilai yang ada. Adapun hasil penelitian oleh Zunaidah dan Ardi Novarandi Arif Budiman menunjukkan bahwa dari variabel budaya menunjukkan T_{hitung} yang nilainya 6.550 dalam tingkatan signifikansi 0.000 atau $\alpha < 0.050$. Dari perolehan data tersebut maka H_0 dinyatakan

⁸ Sejarah PT. Dua Kelinci diakses pada tanggal 28 Oktober 2021, <http://duakelincidua.blogspot.com>.

⁹ Fadzil Hanafi Asrona, "Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Pada CV. Academi Mandiri Medan," *Jurnal Ecobisma*, Vol. 7, No. 2, 2020, diakses pada tanggal 28 Oktober 2021, <https://jurnal.ulb.ac.id/index.php/ecobisma/article/view/1551>.

ditolak, sehingga bisa dinyatakan jika budaya organisasi memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁰

Namun hasil ini berbeda dengan riset yang dilakukan Munawir Nasir, dkk., yang berjudul budaya organisasi dan disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP SWM.¹¹

Selanjutnya penelitian yang dilakukan Roni Flash dan Meghar Tremtari Savitri terkait dengan pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk. Bersumber dari perolehan hasil analisis bisa diketahui bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja dan produktivitas kerja. Artinya jika motivasi kerja tinggi, maka produktivitas kerja juga akan tinggi, dan sebaliknya jika motivasi kerja rendah, maka produktivitas kerja akan rendah. Dapat diketahui bahwa T_{hitung} dari motivasi kerja 4,903 > T_{tabel} 1,66 hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja.¹²

Sedangkan penelitian yang dilakukan Ridwan Purnama, yang berjudul pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi CV. Epsilon Bandung menunjukkan bahwa hasil penelitiannya yakni tingkat produktivitas karyawan secara keseluruhan tinggi, terdapat hubungan yang kuat antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja namun pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja termasuk ke dalam kategori sedang. Dengan hal tersebut dapat diartikan bahwa peningkatan atau penurunan motivasi kerja

¹⁰ Zunaidah dan Ardi Novarandi Arif Budiman, "Analisis Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, Vol.12, No. 1, 2014, diakses pada tanggal 28 Oktober 2021, <https://ejournal.unsri.ac.id/index.php/jmbs/article/view/3139>.

¹¹ Munawir Nasir, "Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Akmen*, Vol. 18, No. 1, 2021, diakses pada tanggal 28 Oktober 2021, <https://ejournal.nobel.ac.id/index.php/akmen/article/view/1429>.

¹² Roni Flash dan Meghar Tremtari, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk." *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 1, No. 2, 2013, diakses pada tanggal 28 Oktober 2021, <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jpeb/article/view/2006/1588>.

karyawan berbanding lurus dengan peningkatan atau penurunan produktivitas kerja karyawan.¹³

Merujuk dari beberapa penelitian sebelumnya masih bersifat kontradiktif atau bertentangan satu sama lain sehingga perlu adanya penelitian kembali guna mengetahui hasil penelitian mana yang bisa didukung. Dengan hal tersebut peneliti memiliki keterkaitan untuk meneliti kembali menggunakan variabel budaya organisasi dan motivasi kerja dimana variabel yang akan peneliti gunakan sebagai faktor yang diestimasikan memberi pengaruh pada produktivitas kerja karyawan perusahaan.

Budaya dapat memungkinkan untuk menggali kesesuaian tujuan sekaligus memberikan motivasi para karyawan ke tingkatan yang lebih tinggi. Adanya berbagai nilai umum menjadikan seseorang berpersepsi baik kepada organisasi dan kemampuan (potensi) para karyawan itu merupakan suatu hal yang nyata untuk pihak perusahaan. Kepemimpinan, suasana organisasi, nilai dan budaya organisasi yang muncul dari budaya ini, berdampak besar pada hasil yang terbaik.¹⁴

Agar atasan serta semua karyawan dapat berpartisipasi antar sesama sebagai bentuk usaha mewujudkan tujuan organisasi, tentunya mereka harus saling berinteraksi, saling memberi bantuan, serta saling memerlukan untuk menciptakan suasana tenang serta kondusif di lingkungan kerja. Ketika berlangsungnya sosialisasi serta interaksi, manajer hendaknya bisa mendorong atau memberi dukungan pada bawahnya untuk mencapai kinerja organisasi yang optimal. Pemimpin serta pegawai harus saling mendukung pada tiap kegiatan penyelesaian kerja, menciptakan kondisi yang nyaman, dimana bisa memberi kontribusi positif bagi pihak perusahaan.

Seorang pemimpin hendaknya bisa menjaga perilaku, perkataan, serta ucapan supaya tidak mengganggu atau menurunkan motivasi diri individu dibawah pertanggungjawabannya. Aspek motivasi serta inovasi guna mengaktualisasikan segala keterampilan dalam diri pegawai (karyawan) tidaklah cukup jika dengan memberikan motivasi

¹³ Ridwan Purnama, "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung," *Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*, Vol. 7, No. 14, 2008, diakses pada tanggal 28 Oktober 2021, <https://ejournal.upi.edu/index.php/strategic/article/view/1028>.

¹⁴ Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), 9.

saja, namun pemimpin pun hendaknya bisa menjaga etos kerja guna menjaga dan mempertahankan semangat dalam bekerja.

PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati memiliki 8 bagian atau divisi produksi salah satunya yaitu kacang atom. Bagian atau divisi kacang atom tergolong sebagai produksi terlama nomer 2 setelah kacang garing, meskipun hasilnya naik turun tetap selalu meningkatkan hasil produktivitasnya dengan keputusan yang ditetapkan oleh atasan (pimpinan) bagian atau divisi produksi kacang atom. Hal ini dapat dilihat pada tabel yang ada di bawah ini dalam perkembangan kurun waktu 3 tahun kebelakang.

Tabel 1. 1
Hasil Produktivitas Kerja Karyawan PT. Dua Kelinci
Kabupaten Pati
Bagian/Divisi Kacang Atom 2019 - 2021¹⁵

| No | Bulan | 2019 | 2020 | 2021 |
|----|--------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| 1 | Januari | 967,425.42 | 918,542.29 | 985,448.26 |
| 2 | Februari | 996,819.10 | 1,094,013.58 | 1,052,757.98 |
| 3 | Maret | 1,185,555.23 | 1,281,964.64 | 1,183,563.71 |
| 4 | April | 1,298,882.94 | 1,088,150.85 | 1,243,107.32 |
| 5 | Mei | 960,727.19 | 649,663.04 | 638,259.91 |
| 6 | Juni | 495,857.86 | 864,711.44 | 915,300.14 |
| 7 | Juli | 1,043,007.54 | 915,694.77 | 1,150,846.37 |
| 8 | Agustus | 870,838.93 | 799,883.84 | 1,188,561.05 |
| 9 | September | 888,446.53 | 905,845.01 | 1,410,477.68 |
| 10 | Oktober | 1,060,958.41 | 832,049.86 | 1,465,461.56 |
| 11 | November | 1,088,200.11 | 937,761.07 | 1,449,278.47 |
| 12 | Desember | 1,403,234.43 | 1,216,066.78 | 1,827,278.47 |
| | Total | 12,260,026.69 | 11,504,347.17 | 14,510,134.37 |

Hasil produktivitas kerja karyawan bagian atau divisi kacang atom dari 2019 sampai tahun 2021 menghasilkan produktivitas yang tinggi, hal tersebut menjadikan penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati (Bagian/Divisi Produksi Kacang Atom). Karyawan yang menjadi anggota dari bagian atau divisi kacang atom akan dijadikan sampel penelitian tentang persepsi individu masing-masing mengenai budaya organisasi, motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan.

¹⁵ Bapak Ngadiru, selaku Ketua Divisi/Bagian Produksi Kacang Atom, Wawancara Penulis pada Tanggal 8 Januari 2022.

Dari beberapa permasalahan di atas, maka peneliti membuat sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati Bagian Produksi Kacang Atom)”**.

B. Rumusan Masalah

Bersumber dari uraian latar belakang tersebut, peneliti merumuskan beberapa masalah di antaranya yakni:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati Bagian/Divisi Produksi Kacang Atom?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati Bagian/Divisi Produksi Kacang Atom?
3. Apakah budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati Bagian/Divisi Produksi Kacang Atom?

C. Tujuan Penelitian

Bersumber dari rumusan sebelumnya, penelitian ini memiliki beberapa di antaranya:

1. Guna mengetahui dan menguji secara empiris pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan yang terdapat di PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati Bagian/Divisi Produksi Kacang Atom.
2. Guna mengetahui dan menguji secara empiris pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan yang terdapat di PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati Bagian/Divisi Produksi Kacang Atom.
3. Guna mengetahui dan menguji secara empiris pengaruh signifikan secara bersamaan budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati Bagian/Divisi Produksi Kacang Atom.

D. Manfaat Penelitian

Dari penulisan penelitian ini terdapat beberapa manfaat yang dapat diperoleh, di antaranya yakni:

1. Manfaat Teoritis

Dari hasil perolehan penelitian harapannya yakni supaya bisa meningkatkan pengetahuan secara umum serta

memberi sumbangan yakni ilmu pengetahuan tentang bagaimana budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yang terdapat di PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati, khususnya di bagian pembuatan kacang atom.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Penyusun, dari perolehan hasil penelitian harapannya agar dapat memberi wawasan ataupun pengetahuan khususnya tentang pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas pekerja yang terdapat di PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati, khususnya bagian produksi kacang atom.
- b. Bagi Perusahaan PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati, diharapkan hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi atau sumber masukan untuk para pimpinan perusahaan khususnya yang terkait budaya organisasi dan motivasi kerja.
- c. Bagi Pembaca, perolehan hasil penelitian bisa menjadi sumber literasi yang bermanfaat guna meningkatkan wawasan (ilmu pengetahuan).

E. Sistematika Penulisan

Sebuah penulisan yang sistematis supaya memberikan kemudahan, penggambaran, serta pokok bahasan (garis besar) tiap bagian ataupun yang saling berkaitan, dengan demikian penelitian yang didapatkan akan sistematis dan alamiah.

Adapun sistematika yang disusun peneliti dalam menulis penelitian ini, di antaranya yakni:

1. Bagian Awal, meliputi:

Dalam bagian ini menjabarkan beberapa hal diantaranya mengenai halaman judul, halaman nota pembimbing, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, halaman abstrak, halaman daftar isi dan daftar tabel.

2. Bagian Isi, meliputi:

Dalam bagian isi menjabarkan mengenai pokok penting isi dari kelima bab, dimana satu sama lain memiliki keterkaitan karena itu bagian yang tak terpisahkan. Adapun penjabaran terkait lima bab tersebut di antaranya:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab pendahuluan ini didalamnya dijabarkan mengenai latar belakang penelitian,

rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat dari penelitian, dan sistematika penulisan yang akan digunakan untuk meneliti pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yang terdapat di PT. Dua Kelinci Kabupaten Pati, khususnya di bagian produksi kacang atom.

BAB II : LANDASAN TEORI

Di dalam bab ini dijabarkan mengenai deskripsi teori, penelitian terdahulu yang sifatnya relevan yang memberikan gambaran posisi penelitian terhadap penelitian lain yang bisa menjadi pedoman dalam penulisan penelitian, kerangka berfikir dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Metode penelitian meliputi jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, waktu penelitian populasi dan sampel, desain dan definisi variabel operasional, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, teknik pengumpulan data, analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV : PEMBAHASAN

Bagian pada bab ini meliputi gambaran umum objek penelitian, gambaran umum responden, analisis data dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab V ini membahas hal yang berupa simpulan dan saran yang dianggap berguna. Simpulan menjelaskan tentang hasil yang diperoleh dari penelitian yang penyajiannya bersifat padat serta jelas, sedangkan uraian dalam saran yakni ajakan bagi para pembaca ataupun pihak perusahaan yang bersangkutan supaya saran atau masukan yang dikembangkan menjadi bahan kajian penelitian berikutnya.

3. Bagian Akhir

Adapun beberapa hal yang diuraikan dalam bagian terakhir penelitian diantaranya mencakup daftar pustaka, daftar riwayat hidup dan lampiran.