

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Dalam era globalisasi saat ini sumber daya manusia (SDM) sebagai salah satu sudut pandang yang begitu penting yang harus di tingkatkan kualitasnya. Sebab dalam suatu perusahaan maupun organisasi sumber daya manusia (SDM) adalah sebagai penggerak untuk mencapai tujuan perusahaan dan mendorong perusahaan memperlihatkan norma perilaku dan keyakinan sebagai instrumen terpenting dalam peningkatan produktivitas kerjanya. Oleh karena itu, perusahaan harus bisa menjaga dan mengelola dalam mengembangkan sumber daya manusia dengan baik. Karena keberhasilan perusahaan maupun organisasi mempertahankan pencapaiannya tergantung bagaimana perusahaan tersebut dalam mengelola sumber daya manusia.

Dengan memiliki sumber daya manusia (karyawan) yang mempunyai kemampuan yang efektif dalam kinerjanya itu adalah salah satu faktor sukses untuk perusahaan. Dengan tercapainya tujuan perusahaan itu hanya dimungkinkan karena upaya para karyawan yang terdapat dalam perusahaan untuk bekerja dengan baik dan dapat menghasilkan kinerja yang bermutu dan akan berdampak positif untuk perusahaan.

Menurut (Sedarmayanti., 2017) Sumber daya manusia dalam tindakannya yaitu membantu perbaikan produktivitas secara langsung dengan menemukan cara lebih

baik dan efisien dalam mencapai tujuan dan secara tidak langsung dengan memperbaiki kualitas kerja karyawan. Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang begitu penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan perusahaan maupun organisasi, karena sumber daya manusia adalah komponen utama didalam perusahaan atau organisasi dibandingkan dengan komponen lainnya seperti modal, teknologi, sebab manusia itu sendiri yang akan mengendalikan faktor yang lain (Susan, 2019).

Pentingnya sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan menjadi suatu yang diwajibkan kepada pemimpin perusahaan untuk melaksanakan pengembangan agar menghasilkan produktivitas yang tinggi. Bila produktivitas dihasilkan dengan baik maka dengan begitu akan sangat menguntungkan perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan dan mensejahterakan seluruh karyawan perusahaan. Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang tepat atau singkat. Produktivitas kerja dalam ilmu ekonomi merupakan rasio antara hasil kegiatan dengan segala pengorbanan. (Sunarto & Maulana, 2021) mendefinisikan bahwa produktivitas merupakan hubungan antara *output* atau keluaran yang berupa barang dan jasa dengan *input* seperti tenaga kerja, material dan uang. sedangkan menurut Hasibuan dalam (Sunarto & Maulana, 2021) menjelaskan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara keluaran dengan masukan. Apabila produktivitas meningkat, maka akan pula meningkatkan efisiensi seperti waktu,

material dan tenaga kerja, serta sistem kerja, teknik produksi dan meningkatkan ketenaga kerjaan.

Produktivitas karyawan dapat dilihat dari kuantitas kerja yang dicapai karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Jika produktivitas kerja yang dihasilkan baik, maka hal tersebut akan sangat menguntungkan perusahaan maupun organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Produktivitas kerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain yaitu motivasi kerja, keadaan lingkungan, tingkat pendidikan, jaminan sosial yang diberikan dan kedisiplinan karyawan. faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi pencapaian target suatu pekerjaan yang harus diselesaikan. Produktivitas kerja dapat dikatakan sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan masukan yang diperlukan untuk menghasilkan pengeluaran (*output*) dengan menggunakan sumber daya yang digunakan. Produktivitas kerja adalah suatu tolak ukur untuk perusahaan dalam mencapai target yang ditetapkan, jika produktivitas kerja karyawan terjaga dan lebih efektif, dengan begitu akan berperan terhadap perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan (Prawoto & Hasyim, 2022). Produktivitas yang baik dapat dilihat dari motivasi yang dimiliki sebagai acuan dalam menjalankan pekerjaannya, kedisiplinan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan kondisi lingkungan kerja.

Dalam meningkatkan produktivitas karyawan perlu mempunyai motivasi yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya, supaya seorang karyawan dapat

memberikan semua kemampuan dan kontribusinya untuk perusahaan dalam mencapai tujuan. Jika seorang karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi, maka hasil tersebut bisa mencerminkan motivasi yang dimilikinya dalam bekerja. Hal tersebut juga harus diperhatikan oleh pemimpin karena mengingat karyawan mempunyai peran yang penting dalam perusahaan, maka dengan pemberian motivasi terhadap karyawan menjadi hal penting yang harus diperhatikan oleh pemimpin. Karyawan yang mempunyai motivasi pada pekerjaannya akan memiliki semangat yang tinggi dalam mengerjakan pekerjaannya sebab merasa pekerjaan serta tugas yang diberikan oleh perusahaan merupakan tanggung jawab dan tantangan yang harus diselesaikan. Menurut (Silalahi, 2019) motivasi merupakan suatu keinginan yang timbul dari diri seseorang dalam usahanya memenuhi kebutuhannya.

Sedangkan menurut Hasibuan dalam (Mutiasari, Rahmawati, & Suseno, 2021) motivasi merupakan pendorong daya yang membuat seorang karyawan perusahaan siap dan mau untuk mengerahkan kemampuan atau keterampilan, tenaga dan waktu untuk melaksanakan pekerjaan dalam tanggung jawab dan kewajibannya, dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran organisasi/perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya. Motivasi merupakan kondisi yang dimana karyawan akan tergerak untuk mencapai tujuan dan motifnya. Menurut Rivai dalam (Jayanti, et.al, 2020) motivasi merupakan sikap dan nilai yang mempengaruhi individu (karyawan) dalam mencapai hal tertentu sesuai dengan tujuan individu tersebut. Motivasi juga mampu menggerakkan serta membimbing karyawan dalam menuju sasarannya dan membantu karyawan dalam berinisiatif dan bertindak dengan efektif sehingga

tujuan yang diinginkanpun tercapai. Perusahaan / organisasi yang menaungi karyawan pun harus bertanggung jawab memberikan motivasi kerja sebab semakin termotivasi karyawan untuk bekerja, semakin produktif mereka di tempat kerja.

Selain motivasi, faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu disiplin kerja. kedisiplinan juga merupakan salah satu hal yang menentukan produktivitas kerja. Menurut Ahmad dalam (Mutiasari, et al., 2021) produktivitas kerja merupakan suatu pendekatan disiplin untuk menentukan tujuan yang efektif, membuat rencana, yang mereplikasi dengan menggunakan sumber-sumber yang efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. Hilangnya kedisiplinan karyawan akan berpengaruh terhadap efesiensi kerja dan efektivitas kerja yang diberikan, dengan adanya kedisiplinan maka diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukannya kedisiplinan kerja para karyawannya agar produktivitas kerja para karyawan dapat meningkat. Untuk itu tiap perusahaan harus memperhatikan tingkat kedisiplinan kerja para karyawannya, sebab disiplin kerja adalah point penting dalam keberlangsungan pekerjaan agar bisa mendapatkan hasil yang terbaik.

Menurut (Sutrisno & Ervin, 2019) disiplin kerja yaitu dimana seorang karyawan harus mentaati peraturan yang ditegaskan oleh perusahaan, menaati tata tertib kerja dan mematuhi peraturan lainnya. Sedangkan menurut (Mutiasari, et al., 2021) disiplin kerja merupakan suatu keadaan yang terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan norma atau nilai-nilai para karyawan, ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketentraman dan ketertiban para karyawan yang mengikuti peraturan perusahaan yang telah ditetapkan. Peraturan yang dibuat oleh

perusahaan harus bersifat tegas, mudah dimengerti, adil dan jujur baik untuk para karyawan maupun untuk para pimpinan. Tujuan dari penerapan kedisiplinan didalam perusahaan yaitu supaya para karyawan perusahaan bersikap dengan sukarela dalam menaati peraturan yang telah ditetapkan sehingga dapat menghasilkan produktivitas yang baik.

Selain motivasi dan disiplin, faktor terakhir dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja fisik, fasilitas-fasilitas yang diberikan oleh perusahaan sangat berpengaruh langsung kepada karyawan sehingga akan memberikan keterlibatan yang baik pula untuk perusahaan. Lingkungan kerja memegang peranan penting dalam kegiatan disuatu perusahaan, sebab lingkungan kerja yakni tempat semua karyawan dalam melakukan aktivitas kerja sehari-hari. lingkungan kerja yaitu dimana segala sesuatu yang ada didekat para pekerja dan yang bisa mempengaruhi para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang ditanggung, seperti fasilitas fisik perusahaan, suara, kebersihan dan lain sebagainya. Kondisi lingkungan yang kondusif akan memberikan kenyamanan bagi para pekerja sehingga karyawan akan memiliki perasaan positif dan muncul semangat kerja dan dengan otomatis produktivitas yang diharapkan oleh perusahaan bisa tercapai. Menurut (Nitisemito, 2016) lingkungan pekerjaan dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan para pekerja, untuk itu setiap perusahaan perlu mengusahakan supaya faktor yang tergolong lingkungan kerja fisik diusahakan *in such a way*, sehingga memiliki pengaruh yang positif. Oleh karena itu lingkungan kerja harus mendapatkan perhatian khusus supaya proses produksi dapat berjalan dengan baik.



Menurut (Hansfian, et.al, 2022) lingkungan kerja fisik yaitu seluruh kondisi fisik yang berada di tempat kerja para pekerja yang mempengaruhi karyawan melalui metode langsung ataupun tidak langsung, maka hal tersebut telah jelas bahwa lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi karyawan yang sedang melakukan pekerjaan. Sedangkan menurut Simamora dalam (Fitriani, et.al, 2019) menyatakan bahwa dengan memperhatikan lingkungan kerja fisik ataupun dengan menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, dengan begitu akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat pegawai untuk bekerja. Menurut (Sunarto & Maulana, 2021) lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi diri seorang pekerja dalam melaksanakan tugas yang dibebaskan dan dipengaruhi oleh faktor fisik, kimiawi, biologis, fisiologis, mental dan sosial ekonomi.

PT. Fujisei Metal Indonesia merupakan sebuah perusahaan manufaktur *evaporator* dengan tipe lembaran (*roll bond evaporator*) dan tipe *Fin*, yang digunakan dalam sistem pendingin lemari es dan lemari pembeku (*freezer*) yang beralamat di Kp. Buni, Desa Buni Bakti RT.011/RW004, Kecamatan Babelan-Kabupaten Bekasi, Jawa Barat.

Berikut adalah hasil produksi PT. Fujisei Metal Indonesia Januari-Desember Tahun 2022 :

**Tabel 1. 1 Laporan Hasil Produksi PT.Fujisei Metal Indonesia Tahun 2022**

NO	DIVISI	TAHUN 2022												JUMLAH	Satuan
		JAN '22	FEB '22	MART'22	APRIL'22	MEI '22	JUNI '22	JULI '22	AGUST '22	SEPT '22	OKT '22	NOV '22	DES '22		
1	ROLLBOND	215,655	196,055	246,167	174,342	161,671	235,915	218,692	196,505	219,752	205,630	186,685	174,752	2,431,821	PCS
2	METAL PRESS	199,679	188,184	240,612	160,339	154,530	233,627	159,742	103,370	214,769	197,435	184,457	126,542	2,163,286	PCS
3	SIDE PLATE	68,310	71,090	132,804	34,405	72,915	60,270	80,690	55,365	87,035	77,775	81,290	63,090	885,039	PCS
4	WELDING	191,883	186,971	227,035	182,766	148,478	223,393	211,487	185,510	215,864	195,346	172,607	174,211	2,315,551	PCS
5	PAINTING	202,851	194,870	240,271	202,238	150,238	228,522	215,007	189,484	214,339	200,760	173,568	171,217	2,383,365	PCS
6	FINCROSS-1	76,151	55,286	79,243	54,588	55,341	82,156	54,760	77,913	78,602	70,195	75,066	48,232	807,533	PCS
7	FINCROSS-2	254,395	243,638	293,313	175,663	135,803	190,783	127,859	110,563	259,510	245,692	196,178	141,342	2,374,739	PCS

*Sumber : HRD PT. Fujisei Metal Indonesia, 2023*

Dalam melakukan pekerjaan sehari-hari karyawan PT. Fujisei Metal Indonesia ternyata masih belum sesuai dengan harapan perusahaan, hal tersebut karena adanya penurunan hasil produksi yang tidak sesuai dengan target. Perusahaan mengharapkan para karyawannya bekerja secara optimal, tetapi berbeda dengan kenyataan dilapangan bahwa produktivitas kerja karyawannya masih belum optimal. PT. Fujisei Metal Indonesia masih memiliki beberapa hal yang perlu dapat perhatian dan penanganan khusus, khususnya dari segi pencapaian target produksi. Lancar atau tidaknya suatu perusahaan dalam memproduksi tergantung pada karyawannya. Karena karyawan merupakan sumber daya yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan.



Berdasarkan fenomena dilapangan yang peneliti lakukan, bahwa produktivitas kerja karyawan di PT. Fujisei Metal Indonesia menurun. Hal ini dibuktikan dari wawancara dengan HRD PT. Fujisei Metal Indonesia dalam hal hasil produksi yang masih tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan, seperti berikut:

**Tabel 1. 2 Data Target Hasil Produksi PT.Fujisei Metal Indonesia Periode November dan Desember Tahun 2022**

No	Divisi	November		Desember	
		Target	Hasil	Target	Hasil
1	Rollbond	23,733	186,685	225,966	174,752
2	Metal Press	272,757	184,457	172,801	126,542
3	Side Plate	103,994	81,290	89,018	63,090
4	Welding	228,833	172,607	228,233	174,211
5	Painting	222,429	173,568	226,029	171,217
6	Fincross-1	100,170	75,066	60,900	48,232
7	Fincross-2	329,143	196,178	213,943	141,342
<b>Total</b>		<b>1.497,058</b>	<b>1.069,851</b>	<b>1.216,889</b>	<b>889,386</b>

*Sumber : HRD PT. Fujisei Metal Indonesia, 2023*

Berdasarkan tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa hasil produksi PT. Fujisei Metal Indonesia mengalami penurunan hasil produksi yaitu pada bulan Desember, yang mana pada bulan tersebut dapat dikatakan sulit untuk bisa mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Menurunnya hasil produktivitas karyawan PT. Fujisei Metal Indonesia disebabkan oleh beberapa faktor. Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD ternyata masih banyak karyawan yang terlambat masuk dan mangkir kerja yaitu ketidakhadiran karyawan ditempat kerja tanpa adanya alasan yang jelas. Perusahaan akan mencabut premi kehadiran jika tingkat kehadiran melemah atau

akan diberikan surat peringatan dari perusahaan, dan selama 5 hari berturut-turut karyawan mangkir kerja atau ketidakhadiran tanpa adanya izin akan dikeluarkan. Jika semakin besar tingkat absen karyawan, maka hal tersebut bisa menghalangi produktivitas perusahaan.

**Tabel 1. 3 Data Absensi Karyawan Bagian Produksi Periode Januari s/d Desember 2022 PT. Fujisei Metal Indonesia**

Tahun	Bulan	TKM	SD	Izin	Alpa	Cuti
2022	Januari	909	10	7	-	10
2022	Februari	508	10	1	-	7
2022	Maret	565	16	2	2	16
2022	April	461	12	6	3	4
2022	Mei	761	3	5	-	3
2022	Juni	1,026	13	10	-	12
2022	Juli	987	19	9	3	23
2022	Agustus	877	16	12	7	7
2022	September	1,087	24	9	17	17
2022	Oktober	1,036	15	8	18	18
2022	November	990	12	14	8	4
2022	Desember	845	15	9	4	4

*Sumber : HRD PT. Fujisei Metal Indonesia, 2023*

Jika dilihat pada tabel 1.3 menunjukkan bahwa terdapat faktor lain yang mempengaruhi hasil produksi perusahaan yaitu terjadi penurunan semangat kerja dan kondisi kesehatan karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari keadaan karyawan yang datang tidak tepat waktu dan karyawan yang tidak hadir karena izin, sakit dan cuti yang jika hal tersebut sering terjadi kedepannya maka akan mempengaruhi produktivitas dan hasil produksi perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan bagian produksi didapatkan hasil yaitu kurangnya dorongan dari pihak perusahaan, apabila karyawan sanggup penuhi target yang sudah ditetapkan maka tidak ada bonus yang

diterima oleh karyawan, jadi karyawan cuma menerima pendapatan / gaji sesuai dengan target yang mereka dapatkan dengan sistem pemberian pendapatan / gaji satu bulan sekali. Semakin rendah motivasi semakin enggan karyawan untuk hadir dalam bekerja. Rendahnya motivasi karyawan yang berkepanjangan bisa berakibat pada menyusutnya realisasi produksi perusahaan. Dengan kondisi yang semacam ini karyawan bagian produksi kehilangan semangat kerja buat bekerja lebih giat serta lebih baik, bahkan inisiatif mereka dalam bekerja pun terus menjadi kurang baik dengan karyawan bekerja semauanya, seringkali karyawan tidak masuk tanpa alasan, izin tiba-tiba, serta sebagainya. Ditambah dengan lingkungan kerja fisik dimana mesin untuk melakukan produksi sudah sangat tua, hal tersebutpun dapat menyebabkan kelambatan dalam berproduksi, ditambah dengan kebisingan yang cukup membisingkan telinga dan suhu ruangan produksi yang agak hangat.

Berdasarkan fenomena tersebut yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk menelaah secara lebih dalam terutama terkait dengan Motivasi, disiplin, lingkungan kerja fisik dan produktivitas kerja dengan melakukan penelitian yang berjudul. **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Fujisei Metal Indonesia”**.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Fujisei Metal Indonesia?
2. Apakah Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Fujisei Metal Indonesia?
3. Apakah Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Fujisei Metal Indonesia?
4. Apakah Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Fujisei Metal Indonesia?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada penjelasan rumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi serta data yang tepat untuk diolah. Maka penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Fujisei Metal Indonesia.
2. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Fujisei Metal Indonesia.

3. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Fujisei Metal Indonesia.
4. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Fujisei Metal Indonesia.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan uraian tujuan penelitian tersebut, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi segenap pihak diantaranya :

1. Bagi Penulis

Bagi peneliti diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat untuk menambah ilmu pengetahuan dan pengetahuan tentang dunia kerja terlebih lagi tentang motivasi kerja, disiplin kerja. Lingkungan kerja dan produktivitas kerja.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan untuk perusahaan mengenai sejauh mana besarnya pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan.

3. Bagi Universitas

Dari hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk bisa menambah kepustakaan sebagai bahan informasi yang bisa digunakan sebagai bahan penelitian dan masukan sebagai salah satu contoh pedoman penelitian bagi penelitian lain.

### **1.5. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis membatasi permasalahan penelitian supaya lebih terarah. Penelitian ini hanya berfokus pada motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Fujisei Metal Indonesia bagian produksi.

### **1.6. Sistematika Penulisan**

Pembahasan pada pembuatan skripsi ini menggunakan sistematikan yang sederhana agar mudah dipahami dan memudahkan penulis dalam menyusun, untuk mendapatkan gambaran secara ringkas mengenai skripsi ini maka sistem dalam penulisannya dibagi menjadi lima bab yang disusun sebagai berikut :

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, Batasan masalah dan sistematika penulisan.

#### **BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Pada bab ini membahas tentang landasan teori yang berkaitan dengan variabel-variabel motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan produktivitas serta konsep-konsep teoritis yang digunakan sebagai landasan atau kerangka untuk menganalisis pada objek penelitian. Pembahasan dalam bab ini difokuskan pada literatur atau daftar pustaka yang membahas teoritis yang signifikan dengan rumusan masalah, dan tujuan penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis



yang dinyatakan dalam bagian ini harus dirumuskan sesuai dengan tujuan dalam penelitian.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini membahas tentang bagaimana penelitian ini dilaksanakan yang disertai dengan jenis sumber dan sumber data serta metode pengumpulan data dan metode analisis.

### **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab IV ini berisi tentang gambaran atau profil perusahaan, responden, dalam objek penelitian, hasil analisis data serta pembahasan analisis.

### **BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini penulis akan memberikan kesimpulan mengenai hasil dari penelitian dan peneliti mengambil kesimpulan dari hasil yang telah diteliti mengambil kesimpulan dari hasil yang telah diteliti. Memberikan saran untuk menjadi masukan di dalam tempat yang diteliti sehingga dapat adanya perubahan menjadi lebih baik dan bermanfaat.