

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Ada banyak jenis dan bentuk perusahaan, mulai dari perusahaan kecil hingga perusahaan besar yang mempunyai tujuan yang berbeda. Perusahaan adalah badan usaha yang menjalankan kegiatan di bidang perekonomian (keuangan, industri, dan perdagangan), yang dilakukan secara terus menerus atau teratur, terang-terangan, dan dengan tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba (Dharnayati, 2017)

PLTA adalah pembangkit listrik yang mengubah energi potensial dan energi kinetik yang berasal dari air untuk menghasilkan energi listrik. Secara umum pembangkit listrik tenaga air adalah suatu bangunan yang terdiri dari bendung pengatur (*regulating weir*), bendung pengalih (*diversion weir*), pipa pengalir air (*tailrace tunnel*), pipa pesat (*penstock*), rumah turbin dan generator (*power house*) dan switchyard (Lukman , Harahap, & Hardianto, 2023)

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan merupakan kesatuan yang tidak dapat dipisahkan, karena organisasi perusahaan akan berjalan sesuai harapan bila didalamnya terdapat manusia-manusia yang mempunyai tujuan yang sama. Sumber daya manusia adalah individu produktif yang berperan sebagai penggerak organisasi maupun perusahaan, sehingga diperlukan pelatihan dan pengembangan keterampilan (Susan, 2019).

Perusahaan atau organisasi harus melakukan pengembangan sumber daya manusia yang berkesinambungan dan berkelanjutan. Kemajuan dan perkembangan suatu perusahaan dapat dilihat dari kedisiplinan penyelenggara serta seluruh karyawan dalam mematuhi, melaksanakan aturan yang ada di perusahaan. Salah satu hal terpenting dalam perusahaan adalah kedisiplinan kerja, tingkat atau taraf disiplin merupakan sebuah ukuran dikatakannya sebuah perusahaan untuk tercapai dalam keberhasilan (Arif et al. 2020).

Hal ini juga berarti bahwa perusahaan harus dapat meningkatkan hasil kerja yang diraih sekarang untuk dapat memperoleh hasil kerja yang lebih baik di masa depan. Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam operasional bisnis, suatu perusahaan harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya.

Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawan yang unggul sehingga dapat tercapainya dengan baik tujuan dari perusahaan, perusahaan akan berkembang dengan sangat baik apabila sumber daya manusianya memiliki kemampuan serta kompetensi yang baik dan memadai. Karyawan diharuskan untuk mematuhi dan tunduk pada norma yang berlaku di perusahaan maupun di instansi tempat mereka bekerja agar tercipta prestasi kerja yang diharapkan. Disiplin kerja merupakan bagian yang penting dalam suatu perusahaan terutama dalam mengembangkan sumber daya manusia, disiplin perlu

ditegakkan agar tidak terbentuk keteledoran, penyimpangan dan pelanggaran (Sasmita & Puspitadewi, 2023).

Jika para karyawan memiliki kedisiplinan yang kurang maka tujuan dari perusahaan tentunya akan sulit untuk dicapai. Dalam kaitannya dengan kedisiplinan karyawan, kepuasan kerja sangat penting untuk diperhatikan, jika karyawan merasakan kepuasan kerja yang baik, maka karyawan tersebut akan dapat bekerja dengan disiplin dan juga sebaliknya karyawan yang tidak disiplin memiliki kecenderungan untuk kurang merasakan kepuasan kerja (Hasibuan, 2016).

Menurut Ramon (2019) disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik (Zamora, 2019). Namun menurut Muhyadin (Muhyadin, 2019) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Andriani (Fauzia, Dongoran, & Sundari, 2020) mendefinisikan disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan. Disiplin kerja penting

bagi perusahaan karena dapat memunculkan tanggung jawab individu pada standar kerja yang telah ditetapkan, sehingga karyawan dapat menghasilkan pekerjaan yang baik.

Disiplin kerja dapat dipandang memiliki manfaat yang besar, baik bagi kepentingan organisasi maupun karyawan. Dengan adanya sikap disiplin kerja dapat membantu karyawan dalam mengatur waktu dan pekerjaannya dengan baik, mencapai tujuan dan target perusahaan, dan mengembangkan keterampilan diri. Bagi suatu organisasi, adanya disiplin kerja menjamin terpeliharanya ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga tercapai hasil yang optimal. Dampak dari ketidakdisiplinan karyawan dapat mengakibatkan kerugian bahkan jatuhnya perusahaan itu sendiri. Kurangnya disiplin kerja dapat menyebabkan pekerjaan melambat dan tidak tercapainya tujuan perusahaan.

Dari sisi karyawan banyak yang melanggar disiplin sehingga terjadi keterlambatan dalam penyelesaian suatu pekerjaan. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting. Untuk menegakan kedisiplinan, tidak cukup hanya dengan ancaman peraturan, akan tetapi perlu diimbangi dengan tingkat kesejahteraan yang cukup, dengan hidup yang layak, karyawan akan lebih tenang dalam melaksanakan tugasnya, dan dengan ketenangan tersebut diharapkan akan lebih berdisiplin.

Semakin baik disiplin karyawan pada sebuah perusahaan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Sebaliknya, tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi sebuah perusahaan mencapai hasil yang optimal (Robot, 2021).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja yaitu kepuasan kerja. Apabila seorang karyawan merasakan adanya kepuasan kerja maka karyawan akan melaksanakan pekerjaan dengan senang dan bersemangat. Jika Perusahaan dapat memberikan kepuasan kerja terhadap karyawannya maka para karyawan akan melakukan tugasnya dengan baik dan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan, saling menghargai dan mempunyai rasa memiliki terhadap tempat ia bekerja sehingga hal ini akan menimbulkan disiplin kerja yang baik (Kannia, 2005).

Dengan kata lain jika karyawan mematuhi semua peraturan dan norma-norma perusahaan yang berlaku, dikarenakan karyawan merasakan adanya perasaan puas dalam bekerja. Kepuasan kerja yang diupayakan perusahaan dan diterima oleh karyawan akan menentukan kedisiplinan dalam bekerja sehingga karyawan dapat berfungsi secara optimal dalam perusahaan.

Fenomena ini juga terjadi pada karyawan di PLTA Kerinci Merangin Hidro khususnya divisi *Electrical Facility*, banyak di temukan karyawan yang datang terlambat, ada karyawan yang pulang lebih awal, makan sebelum jam istirahat, nonton youtube/tiktok ketika jam kerja, berkumpul pada saat jam kerja, dan kurang menaati peraturan yang berlaku di perusahaan sehingga pekerjaan yang dimulai terlambat dan hasil kerja tidak mampu sesuai standar dan ketentuan perusahaan, Berdasarkan informasi absensi karyawan beberapa bulan terakhir yang di dapat dari admin pada divisi *electrical facility* yang dimana terdapat 48% dari 43 karyawan divisi *electrical facility* yang tingkat keterlambatannya tinggi.

Tabel 1.1

No	Nama	Persentase
1.	af	6,9%
2.	dv	11,6%
3.	io	18,6%
4.	yt	9,3%
5.	mr	5,59%
6.	jw	18,6%
7.	rn	18,6%
8.	jk	16,2%
9.	rd	11,6%
10.	kys	13,3%
11.	hmp	9,3%
12.	rp	25,5%
13.	yy	9,3%
14.	msa	13,9%
15.	ds	11,6%
16.	rf	9,3%
17.	sh	5,5%
18.	dj	13,9%

Salah satu faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja yaitu kepuasan kerja, apabila seorang karyawan merasakan adanya kepuasan kerja dalam diri mereka maka karyawan akan melaksanakan pekerjaan dengan senang dan bersemangat. Dengan adanya kepuasan kerja pada diri karyawan dapat meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan kinerja mereka. Tidak hanya itu adanya kepuasan kerja dalam diri karyawan dapat membantu karyawan dalam menangani tekanan pekerjaan dengan mudah, karyawan juga dapat memberikan kontribusi positif bagi perusahaan, karyawan juga mampu bertahan lama dalam perusahaan serta karyawan tidak bekerja karena adanya paksaan dari atasan.

Fenomena ini dibuktikan dengan penulis melakukan wawancara singkat dengan beberapa karyawan di divisi *electrical facility* yang berinisial D, 2 Januari mengatakan bahwa:

“D mengaku bahwa ia pernah mendapatkan SP dikarenakan D sering tidak masuk kerja, pada saat kerja D juga sering lebih fokus ke hpnya dari pada kerjanya, bagi D gaji yang ia dapatkan masih belum sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. D juga mengatakan bahwa D merasa bahwa pekerjaannya cukup berat bagi dirinya. D mengaku fasilitas disana sudah cukup memadai, D juga merasa bahwa D cukup pandai dalam berinteraksi dengan rekannya, D juga mengatakan bahwa D memiliki komunikasi yang baik.”

Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa D tidak disiplin dalam bekerja, dibuktikan dengan D yang telah mendapatkan SP. Lingkungan kerja yang tinggi resiko kecelakaan kerjanya. Kesulitan ini bisa berupa kurangnya fasilitas di kantor sehingga menimbulkan ketidaknyamanan bagi D, gaji yang diterima tidak sesuai dengan hasil kerjanya. Mempunyai komunikasi yang buruk pada rekannya juga menimbulkan pengaruh yang cukup kuat sehingga D merasa tidak nyaman saat sedang bersama rekan kerjanya, selanjutnya tidak adanya ketegasan atasan terhadap pegawai sehingga membuat pegawai tidak memiliki aturan dan bertindak semaunya. Karena hal ini membuat pegawai sulit untuk disiplin dalam bekerja.

Seperti ungkapan Sutrisno (2009) yang menyatakan pada saat yang sama, karyawan mendapatkan lingkungan kerja yang nyaman dan meningkatkan semangat kerja mereka. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran dan mengembangkan tenaga dan kecerdasannya semaksimal mungkin untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Dalam hal ini penulis juga melakukan wawancara awal pada salah satu karyawan di divisi *electrical facility* yang berinisial Y pada tanggal 3 Desember 2023 mengatakan bahwa:

“Y mengatakan bahwa fasilitas pada divisi electrical facility 20% cukup memadai, Y juga mengatakan bahwa Y sering pulang terlambat atau tidak sesuai jam yang telah ditentukan jika terjadi keadaan yang emergency, Y juga merasa bahwa keamanan merupakan kunci utama untuk menghindari terjadinya pelanggaran. Y mengatakan interaksi Y dengan rekan kerjanya kurang baik, Y mengatakan rekan kerjanya sering tidak merespon jika Y bertanya, cemburut dan tidak mau senyum, selalu seperti orang maraj. Y mengakui bahwa Y menerima gaji termasuk dalam kategori yang standar. Y juga merasa bahwa peraturan yang diterapkan oleh pimpinannya sangat ketat. Y juga mengaku bahwa Y beberapa kali terlambat dalam masuk kerja”

Berdasarkan wawancara singkat di atas menunjukkan bahwa di divisi *electrical facility* memiliki hanya 20% memadai dan interaksi Y dengan rekan kerja nya kurang baik. Sebagai akibatnya Y merasa tidak nyaman sehingga Y merasa tidak puas dengan pekerjaannya.

Kemudian peneliti juga melakukan wawancara awal pada karyawan di divisi Electrical Facility inisial M pada tanggal 2 Januari 2024:

M merasa pekerjaannya sangat tinggi resiko terjadinya kecelakaan kerja, M menjelaskan bahwa M bekerja langsung turun ke cidas (terowongan), gaji yang didapatkan M merasa itu belum sepadan dengan resiko yang akan didapatkan M, karena pekerjaan yang cukup berbahaya M sering males jika harus pergi bekerja sehingga M sering terlambat pergi bekerja, M mengaku akibat sering terlambat dan absen kerja M mendapatkan surat teguran, karena M bekerja di luar ruangnya jadi di cidas tidak mempunyai fasilitas tertentu, hanya ada alat-alat yang dibutuhkan untuk bekerja saja. Kemudian untuk komunikasi sesama rekan kerja M mengaku tidak banyak komunikasi dan interaksi karena emang semuanya bekerja”.

Berdasarkan hasil dari wawancara di atas menunjukkan bahwa tidak jauh berbeda dengan karyawan sebelumnya yang penulis wawancarai, dimana karyawan merasa pekerjaannya sangat tinggi resiko terjadinya kecelakaan.

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan baik secara individu ataupun kelompok. Perusahaan akan berjalan dengan baik jika dijalankan oleh sumber daya manusia yang baik dan berkualitas, oleh karena itu keamanan, kenyamanan, dan kesejahteraan tetap dijaga. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan Allen (Perdana & Laksmiwati, 2014) bahwa sebaik apapun organisasi direncanakan dan diawasi, apabila sumber daya manusia atau karyawan dari suatu perusahaan tidak menjalankannya dengan minat dan gembira maka suatu organisasi tidak akan mencapai hasil yang sebenarnya dapat dicapainya.

Dalam usaha memanfaatkan dan mengelola sumber daya manusia diperlukan manajemen yang baik dalam perusahaan. Perusahaan harus mengerti dan memahami setiap hal yang dapat memberikan kepuasan kerja pada karyawan. Kepuasan dalam pekerjaan yang digeluti oleh seseorang dapat memberikan dampak yang baik bagi organisasi. Apabila karyawan puas dengan apa yang diperolehnya dari organisasi, maka karyawan akan memberikan lebih dari apa yang telah diharapkan, ia akan terus meningkatkan kinerjanya.

Menurut Handoko kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan

segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Handoko, Mawardi, & hartati, 2021).

Seorang dengan sikap kepuasan tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja, seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja adalah sebuah tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Hal ini sejalan dengan pernyataan dari Hasibuan (2020:202) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya sikap ini dapat tercermin oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan maupun kombinasi diantara dalam dan luar pekerjaan.

Herzberg dalam (Muhaimin, 2004) mengatakan bahwa ciri-ciri perilaku pekerja yang puas adalah mereka yang mempunyai motivasi untuk bekerja yang tinggi, mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri-ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat ke tempat bekerja dan malas dengan pekerjaan dan tidak puas. Tingkah laku karyawan yang malas tentunya akan menimbulkan masalah bagi perusahaan berupa tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan kerja dan pelanggaran disiplin yang lainnya, sebaliknya tingkah laku karyawan yang merasa puas akan lebih menguntungkan bagi perusahaan.

Dari pendapat di atas memang lebih menekankan bahwa pekerja yang kurang memperoleh kepuasan kerja maka akan menimbulkan perilaku yang tidak disiplin seperti absensi yang tinggi, keterlambatan kerja serta karyawan

menjadi malas dalam bekerja. Namun, di sisi lain, sebenarnya Herzberg juga berusaha untuk menjelaskan bahwa pekerja yang memperoleh kepuasan kerja maka akan menimbulkan perilaku yang disiplin. Ini dilihat dari pernyataan bahwa pekerja yang puas adalah mereka yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi serta senang melakukan pekerjaannya.

Hal ini merupakan wujud perilaku yang baik dan mendorong karyawan untuk lebih dapat bersikap disiplin dalam pekerjaannya. Dengan itu, untuk meningkatkan kedisiplinan kerja yang baik maka perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan agar dapat bekerja dengan baik untuk memajukan perusahaan tersebut. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap suatu pekerjaan.

Penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Rahma Aurora Sasmita dan Ni Wayan Sukmawati Puspitasdewi (2023) Hasil penelitian menunjukkan $r = 0,917$ dengan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat signifikan antara variabel kepuasan kerja dengan disiplin kerja karyawan bagian workshop PT. X hal tersebut menunjukkan arti bahwa semakin tinggi kepuasan yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula disiplin kerja karyawan begitupun sebaliknya.

Penelitian yang dilakukan oleh Novil Cut Nizar dan Murisal (2016) yang berjudul “Hubungan Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai Rektorat X di Padang yang Hasil penelitian menunjukkan (1) Pegawai Rektorat X di Padang memiliki tingkat kepuasan kerja yang sedang, (2) Pegawai Rektorat memiliki tingkat disiplin kerja yang sedang, dan (3) ada hubungan yang positif

dan signifikan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja Pegawai Rektorat X di Padang.

Berdasarkan fenomena di atas menunjukkan dugaan adanya keterkaitan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja. Pembahasan mengenai kepuasan kerja dengan disiplin kerja pada karyawan merupakan pembahasan yang cukup penting, sehingga beranjak dari fenomena yang telah dipaparkan diatas dan informasi awal yang didapatkan melalui wawancara, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja pada Karyawan di Divisi *Electrical Facility* di PLTA Kerinci Merangin Hidro”

B. Identifikasi Masalah

1. Karyawan yang sering terlambat absen dan pulang sebelum jam operasional
2. Karyawan yang tidak mengikuti peraturan perusahaan
3. Karyawan yang menonton, tidur dan makan pada saat jam kerja

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan beberapa paparan yang telah diuraikan penulis dari latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: Apakah terdapat hubungan dan signifikan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pada karyawan di divisi *electrical facility* di PLTA Kerinci Merangin Hidro.

D. Batasan Masalah

Pembatasan masalah dapat dilakukan agar lebih memfokuskan pembahasan penelitian dan agar permasalahan tidak keluar dari apa yang telah dirumuskan. Berikut terdapat batasan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Seberapa tinggi tingkat kepuasan kerja pada karyawan di divisi *electrical facility* di PLTA Kerinci Merangin Hidro?
2. Seberapa tinggi tingkat disiplin kerja pada karyawan di divisi *electrical facility* di PLTA Kerinci Merangin Hidro?
3. Apa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pada karyawan di divisi *electrical facility* di PLTA Kerinci Merangin Hidro?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, maka tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja pada karyawan di divisi *electrical facility* di PLTA Kerinci Merangin Hidro?
2. Untuk mengetahui tingkat disiplin kerja pada karyawan di divisi *electrical facility* di PLTA Kerinci Merangin Hidro?
3. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pada karyawan di divisi *electrical facility* di PLTA Kerinci Merangin Hidro?

F. Manfaat Praktis

Manfaat penelitian ini dibedakan menjadi dua sifat, yaitu manfaat teoritis dan praktis. Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Beberapa manfaat teoritis yang diharapkan pada peneliti, yaitu:

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan teoritis dan pengetahuan baru bagi perkembangan ilmu psikologi khususnya pada bidang psikologi industri dan organisasi (pio)
- b. Penulis berharap hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai sumer referensi bagi kalangan akademik yang akan melakukan penelitian yang berkaitan.

2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan gambaran bagi perusahaan mengenai langkah-langkah yang akan diambil apabila menemukan masalah yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan disiplin kerja
- b. Bagi perusahaan, hal ini dapat bermanfaat untuk dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengambil kebijakan untuk bagian sumber daya manusia khususnya untuk meningkatkan produktivitas kerja.
- c. Bagi penelitian psikologi, memberikan informasi tentang kepuasan kerja dan disiplin kerja.

G. Sistematika Penulisan

Proposal ini memiliki struktur yang terdiri dari beberapa bab, setiap bab memiliki sub-bab yang saling terikat. Untuk mempermudah penulis, skripsi ini dibagi menjadi beberapa bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan yang terdiri dari latar belakang, identifikasi masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

- BAB II Tinjauan Pustaka, membahas tentang landasan teori yang berkaitan dengan variabel yang ingin diteliti yaitu hubungan kepuasan kerja dengan disiplin kerja pada karyawan divisi *electrical facility* di PLTA Kerinci Merangin Hidro, hubungan antara variabel, penelitian yang relevan, kerangka konseptual, dan hipotesis penelitian.
- BAB III Metodologi penelitian yang terdiri dari penjelasan mengenai jenis penelitian yang digunakan, definisi operasional populasi dan sampel, serta instrumen penelitian.
- BAB IV Hasil penelitian, membahas tentang gambaran subjek penelitian, pelaksanaan penelitian, pengumpulan data, hasil penelitian, pembahasan mengenai “Hubungan Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja pada Divisi *Electrical Facility* di Kerinci Merangin Hidro”
- BAB V penutup, berisi Kesimpulan-kesimpulan yang diperoleh dari hasil pengolahan data penelitian data dan berisi saran-saran untuk subjek penelitian serta pembaca.