

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan perlu memiliki sumber daya manusia karena mereka merupakan aset terpenting dalam keberlangsungan perusahaan. Sumber daya manusia yang kuat dapat membuat perusahaan tersebut mampu bersaing dengan perusahaan lainya dalam suatu bisnis. Kerjasama tim yang efektif di antara anggota tim dapat menghasilkan kekuatan sumber daya dan mewujudkan sasaran yang telah ditentukan oleh perusahaan. Sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan. Oleh sebab itu, peran individu dalam kemampuan suatu organisasi memiliki arti penting bagi strategi bisnis, baik untuk jangka panjang maupun pendek. Sebuah organisasi perlu memiliki nilai yang lebih tinggi daripada perusahaan-perusahaan lainnya.

Dampak dari kinerja pegawai yang optimal sangat signifikan bagi pertumbuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan dan meningkatkan efektivitas pegawainya. Demi meraih kinerja baik dan optimal dari para pekerjanya, perusahaan perlu mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya dengan memperhatikan keahlian tenaga kerja. Perusahaan wajib mengartikulasikan tanggung jawabnya kepada pegawai agar tidak menimbulkan beban bagi para pekerja.

Menurut Saweduling (2013), karakteristik pekerjaan meliputi pelaksanaan tugas yang diemban serta tingkat rasa puas seseorang yang didapat dari karakteristik pekerjaan tersebut. Teori karakteristik pekerjaan dirancang untuk mengenali sifat-sifat tugas dalam suatu pekerjaan serta cara karakteristik tersebut digabungkan untuk menciptakan variasi dalam pekerjaan, serta kaitannya dengan motivasi, kepuasan kerja, dan performa kerja (Robbins, 1996). Sarwat (2012) mengungkapkan ada lima karakteristik pekerjaan yang menjadi faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, lima faktor tersebut meliputi keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik.

Sumber daya manusia yang berkualitas akan tercapai jika karakteristik pekerjaan yang diterima cocok dengan kemampuan dan kapasitas pegawai yang ada. Perusahaan harus mengupayakan pemberian karakteristik pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan sumber daya manusia sehingga kemampuan dan kepuasan pegawai dalam bekerja meningkat sesuai dengan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Kepuasan kerja pegawai tidak akan tercapai dengan baik jika tugas atau karakteristik pekerjaan yang diberikan terlalu berat. Agar tercapai kondisi kerja yang optimal, distribusi tugas atau karakteristik pekerjaan harus sesuai dengan potensi dan kecakapan pegawai. Kepuasan kerja yang optimal dapat tercapai jika tugas yang diberikan tidak terlalu berat bagi pegawai, mereka akan berupaya dengan segala kemampuan untuk memperoleh tingkat kepuasan kerja yang sesuai dengan ekspektasi perusahaan.

Selain karakteristik pekerjaan, kompensasi juga memainkan peran penting dalam menentukan pencapaian pegawai. Kompensasi merujuk pada segala hal yang diterima sebagai pengganti atas apa yang mereka berikan atau apa yang pegawai kerjakan (Handoko, 2011 dalam Anas, 2013). Kompensasi yang adil dianggap sebagai wujud penghargaan atas partisipasi yang telah diberikan oleh pegawai. Kompensasi bukan hanya mencakup gaji namun bisa berbentuk tunjangan, bonus, dan fasilitas lainnya yang dapat mensejahterakan. Jika pegawai merasa bahwa imbalan yang diberikan sebanding dengan upaya dan partisipasi yang mereka berikan maka loyalitas dan motivasi tersebut cenderung tinggi. Namun, di sisi lain apabila kompensasi yang diterima tidak sebanding maka dapat mengurangi motivasi dan kinerja.

Menurut Gary Dessler (2016), kompensasi mencakup segala bentuk bantuan yang disediakan untuk pegawai akibat dari keterlibatan dalam pekerjaan. Untuk mencapai kepuasan, kompensasi harus didasarkan pada prinsip adil dan rasional untuk mencapai lingkungan kerja yang sehat serta kinerja yang baik. Kompensasi yang layak dapat memengaruhi kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai. Namun, jika kompensasi tidak memenuhi harapan mereka, dapat terjadi penolakan mulai dari bentuk yang halus hingga aksi tegas seperti demonstrasi.

Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Jawa Barat merupakan lembaga pemerintah yang bertanggung jawab atas pengelolaan energi, sumber daya mineral, dan kelistrikan di wilayah Jawa Barat. Dinas ini berperan dalam merumuskan kebijakan, perencanaan, dan pengendalian terkait

pemanfaatan energi dan pertambangan secara berkelanjutan untuk mendukung pembangunan daerah. Selain itu dinas ESDM Jawa Barat juga memiliki tugas dalam mengawasi eksplorasi dan eksploitasi sumber daya alam agar sesuai dengan peraturan dan prinsip-prinsip kelestarian lingkungan. Melalui berbagai program, seperti pemanfaatan energi terbarukan, pengembangan infrastruktur energi, dan pemberdayaan masyarakat, dinas ini berupaya mewujudkan ketahanan energi yang merata dan berkelanjutan di Jawa Barat.

Dengan tugas yang kompleks dan membutuhkan keahlian khusus di bidang energi, pertambangan, serta pengelolaan lingkungan, karakteristik pekerjaan di dinas ini menuntut kompetensi teknis, kedisiplinan, dan inovasi yang tinggi dari para pegawai. Penyediaan kompensasi yang setara dan sepadan dengan tanggung jawab pekerjaan diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai. Kinerja optimal dari pegawai di Dinas ESDM akan mendukung keberhasilan implementasi kebijakan energi berkelanjutan dan pengelolaan sumber daya mineral di Jawa Barat. Oleh sebab itu, pemahaman mengenai hubungan antara karakteristik pekerjaan, sistem kompensasi, dan kinerja pekerja memiliki peran krusial dalam menciptakan suasana kerja yang efektif dan menghasilkan di lokasi ini.

Selain itu, pengelolaan karakteristik pekerjaan yang benar, seperti distribusi tugas yang terstruktur, lingkungan kerja yang mendukung, serta peluang pengembangan karier, dapat memengaruhi tingkat keterpuasan kerja pegawai di dinas ESDM Provinsi Jawa Barat. Sistem kompensasi yang meliputi upah, tunjangan, bonus dan penghargaan juga menjadi faktor penting dalam

menciptakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan pegawai. Ketika pegawai merasakan penghargaan dan mendapatkan peluang untuk maju, mereka akan merasa lebih bersemangat dan terlibat dalam tugas mereka, yang pada akhirnya akan memperbaiki kinerja pribadi dan kinerja tim. Dengan memahami dinamika ini, Dinas ESDM dapat merancang kebijakan sumber daya manusia yang lebih efektif demi mengoptimalkan performa pegawai dan mencapai tujuan strategis dalam pengelolaan energi dan sumber daya mineral di Jawa Barat.

Dalam mengukur kondisi karakteristik pekerjaan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai yang ada di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jawa Barat, Peneliti melakukan survei awal dengan wawancara permulaan kepada pegawai sub bagian umum dan kepegawaian dari Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jawa Barat. Dalam wawancara tersebut didapatkan hasil mengenai pengaruh karakteristik pekerjaan yang mencakup lima dimensi (Variasi Keterampilan, Signifikansi Tugas, Identifikasi Tugas, Otonomi dan Umpan Balik) terhadap kinerja pegawai.

Dalam dimensi variasi keterampilan didapatkan hasil pada wawancara tersebut bahwa pembagian tugas yang diberikan secara sektoral cenderung monoton, hanya bertanggung jawab pada pembuatan surat tanpa melibatkan variasi tugas yang lain. Sehingga pegawai merasa kurang tertantang dan menurunkan produktivitas. Tugas yang terlalu spesifik dan berulang-ulang menyebabkan kejenuhan kerja sehingga potensi pegawai tidak sepenuhnya dioptimalkan.

Dalam dimensi signifikansi, tugas yang diberikan sangat penting karena berkaitan langsung dengan masyarakat seperti salah satu contohnya adalah pengelolaan dan pengembangan program biogas yang dapat mengurangi pencemaran lingkungan. Tidak hanya membantu kelestarian ekosistem program ini juga membantu ekonomi masyarakat terutama kepada petani dan peternak dalam menyediakan alternatif energi yang ramah lingkungan, sehingga masyarakat dapat mengurangi ketergantungan pada LPG dan pengeluaran rumah tangga untuk bahan bakar menjadi lebih efisien.

Hasil wawancara terkait identitas tugas terdapat situasi dimana tugas yang dibebankan kepada satu individu justru malah dikerjakan secara bersama dalam satu divisi terkait, individu yang dibebankan tugasnya merasa berkurang namun individu yang lain justru beban tugas mereka bertambah, sehingga menghambat tenggat waktu pengerjaan tugas bagi yang lainnya. Hal ini disebabkan kurangnya kejelasan dalam pembagian tugas dan budaya kerja yang tidak terstruktur, sehingga pegawai merasa ketimpangan dalam pembagian tugas yang dapat menimbulkan rasa ketidakadilan.

Mengenai otonomi di dinas ESDM pemimpin memberikan kebebasan yang tinggi kepada pegawai dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga pegawai pun merasa dipercaya untuk mengambil keputusan dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Dalam dimensi umpan balik atau *feedback* seringkali saran dan masukan yang diberikan oleh rekan kerja maupun atasan cenderung merambah ke ranah personal, yang justru dapat menimbulkan ketidaknyamanan dan menurunkan

motivasi pegawai. Umpan balik yang seharusnya dapat membangun potensi kerja untuk memperoleh kinerja yang positif, beberapa saran yang diberikan terkadang tidak realistis dan sulit diterapkan sehingga menciptakan kebingungan dan penolakan. Banyak pegawai merasa umpan balik yang lebih efektif dilakukan secara formal disampaikan melalui rapat evaluasi maupun sesi penilaian kinerja, sehingga umpan balik yang disampaikan lebih terstruktur, objektif, dan berbasis pada data atau hasil kerja sehingga pegawai lebih mudah menerima dalam memperbaiki kinerja mereka.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Dafa Saelendra, Syofian, dan Janusi Waliamin berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Karismatik, Karakteristik Individu, dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Elnusa Petrofin Bengkulu," ditemukan bahwa karakteristik pekerjaan tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan adanya research gap yang signifikan dalam literatur yang ada, di mana banyak penelitian sebelumnya mengindikasikan bahwa karakteristik pekerjaan berperan penting dalam mempengaruhi kinerja.

Adapun dalam penelitian yang dilakukan oleh Alfi Tarviani dan Dewiati Sujadi berjudul "Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai PT Tunas Artha Gardatama Bali," ditemukan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menambah dimensi baru dalam pemahaman tentang bagaimana karakteristik pekerjaan dapat memengaruhi kinerja di lingkungan kerja yang berbeda.

Hasil wawancara mengenai kompensasi didapatkan bahwa usulan kompensasi tidak sebanding dengan tugas yang harus dijalankan dengan tingkat beban kerja yang diberikan secara overlimit. Dalam kondisi ini pegawai mengharapkan bonus tambahan berupa insentif finansial dan non finansial berupa waktu libur, namun bonus yang diberikan seringkali terbatas seperti hanya kegiatan berupa makan bersama yang dianggap kurang memadai dengan beban kerja yang telah diberikan. Pemberian kompensasi yang lebih memadai sangat diperlukan untuk menciptakan keseimbangan antara beban kerja dan apresiasi yang diterima.

Selain itu tunjangan yang diberikan hanya berupa tunjangan kesehatan dan transportasi bagi kepala divisi saja. Tunjangan kesehatan penting untuk mendukung kesejahteraan fisik dan mental pegawai, namun kebutuhan lainnya seperti tunjangan keluarga atau tunjangan kinerja seringkali dianggap sebagai bagian tak terpisahkan dari kompensasi yang layak. Ketidakhadiran tunjangan-tunjangan tersebut membuat pegawai merasa bahwa penghargaan terhadap kontribusi mereka belum sepenuhnya adil.

Data kehadiran pegawai dapat dijadikan acuan dalam mengevaluasi kinerja serta dalam merancang kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif. Untuk memberikan gambaran mengenai kondisi kehadiran pegawai, berikut disajikan rekapitulasi data kehadiran pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jawa Barat selama periode Maret hingga Juli 2024.

Tabel 1.1 Rekapitulasi Kehadiran Bulan Maret-Juli 2024

No	Bulan	Tepat Waktu	Terlambat	Izin
1.	Maret	70,35%	29,65%	0,5%
2.	April	82,72%	17,28%	0,5%
3.	Mei	81,14%	18,86%	0,2%
4.	Juni	91%	9%	0,6%
5.	Juli	22,59%	22,59%	0,8%

Sumber: Data Absensi Internal Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jawa Barat, Tahun 2024.

Berdasarkan data pada Tabel 1.1, terlihat adanya fluktuasi tingkat kehadiran pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jawa Barat selama periode Maret hingga Juli 2024. Pada bulan Maret, persentase kehadiran tepat waktu sebesar 70,35%, dengan keterlambatan mencapai 29,65% dan izin sebesar 0,5%. Tingkat kehadiran meningkat pada bulan April dan Mei, masing-masing sebesar 82,72% dan 81,14%, disertai penurunan jumlah keterlambatan dan izin yang relatif kecil. Bulan Juni mencatat tingkat kehadiran tertinggi, yaitu 91% tepat waktu dan hanya 9% keterlambatan, menunjukkan performa kehadiran yang sangat baik.

Namun, terjadi penurunan yang sangat signifikan pada bulan Juli, di mana tingkat kehadiran tepat waktu hanya sebesar 22,59%, sementara jumlah keterlambatan melonjak hingga 22,59% dan izin juga meningkat menjadi 0,8%. Penurunan ini menunjukkan adanya kondisi khusus yang mungkin memengaruhi kedisiplinan pegawai, baik dari sisi internal organisasi maupun faktor eksternal.

Pola ini menunjukkan bahwa kehadiran merupakan indikator penting dalam menilai kedisiplinan dan kinerja pegawai, serta perlu dilakukan evaluasi lebih lanjut terkait penyebab menurunnya kehadiran pada bulan tertentu.

Adanya research gap penelitian yang dilakukan oleh Tuti Artianingsih berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Institut Agama Islam Sahid," ditemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini membuka research gap yang menarik, yaitu perlunya penyelidikan lebih lanjut mengenai faktor-faktor lain yang mungkin memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi intrinsik, kepuasan kerja, dan dinamika budaya organisasi. Berbeda lagi dengan penelitian yang dilakukan oleh Opan Arifudin dengan judul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. Global Media", hasilnya menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian tersebut, Peneliti merasa terdorong untuk melakukan penelitian mengenai "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jawa Barat".

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan aspek penting dalam pelaksanaan penelitian, karena tanpa identifikasi masalah, penelitian tidak dapat dimulai maupun diselesaikan dengan baik.

Berdasarkan riset yang telah dilakukan oleh Peneliti, ditemukan sejumlah identifikasi masalah pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jawa Barat, yaitu:

1. Variasi tugas yang diberikan pada satu bidang seringkali sama sehingga membuat pegawai merasa bosan dan tidak bisa mengembangkan kemampuannya secara maksimal.
2. Beberapa pegawai masih kesulitan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat, yang menunjukkan adanya tantangan dalam kualitas kinerja. Hal ini juga disebabkan oleh kurangnya kejelasan dalam pembagian tugas dan struktur kerja yang belum terlalu jelas.
3. Umpan balik yang diberikan rekan kerja maupun atasan merambah ke ranah personal sehingga adanya penyimpangan dalam penilaian kerja.
4. Tunjangan yang diberikan saat ini hanya mencakup tunjangan kesehatan, sehingga beberapa pegawai merasa penghargaan atas kontribusi mereka belum sepenuhnya mencerminkan usaha yang mereka lakukan.
5. Adanya inkonsistensi hasil penelitian pada penelitian sebelumnya mengenai pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai.

6. Adanya inkonsistensi hasil penelitian pada penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai.

C. Batasan Masalah

1. Penelitian ini difokuskan pada pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Jawa Barat.
2. Variabel bebas yang diteliti adalah:
 - a. karakteristik pekerjaan yang terdiri dari lima dimensi: variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik.
 - b. Kompensasi, yang mencakup kompensasi finansial dan non finansial.
3. Variabel terikat adalah kinerja pegawai, yang diukur melalui indikator kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, dan tanggung jawab.
4. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada pegawai serta wawancara sebagai data pelengkap.

D. Rumusan Masalah

1. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jawa Barat?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jawa Barat?

3. Apakah karakteristik pekerjaan dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jawa Barat?

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jawa Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jawa Barat.

F. Manfaat Penelitian

Menurut Sugiyono (2019), setiap penelitian pasti memiliki tujuan dan manfaat tertentu, secara umum tujuan dari penelitian adalah untuk mengidentifikasi, mengembangkan, dan mengkonfirmasi informasi yang berkaitan. Sementara itu, manfaat atau hasil dari penelitian adalah memperoleh pengetahuan baru yang dapat digunakan untuk memahami, menyelesaikan, dan mengantisipasi berbagai masalah. Oleh karena itu, penting untuk merumuskan tujuan penelitian secara jelas, yang berangkat dari permasalahan yang perlu diungkap. Sebuah penelitian sebaiknya memberikan manfaat bagi berbagai pihak, baik dalam bentuk kontribusi teoritis maupun manfaat praktis.

1. Manfaat Akademis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

a Bagi Universitas

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai sumber pengetahuan terkait kinerja pegawai atau dijadikan referensi bagi peneliti lain.

b Bagi Peneliti

Diharapkan memberikan pemahaman yang mendalam mengenai karakteristik pekerjaan dan kompensasi terhadap kinerja

2. Manfaat Praktis

a. Untuk memenuhi persyaratan dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Gunung Djati Bandung.

b. Bagi Perusahaan

Perusahaan dapat mengidentifikasi kelemahan dalam sistem karakteristik pekerjaan dan kompensasi saat ini, sehingga dapat melakukan perbaikan yang relevan dan strategis.

c. Bagi Instansi Lain

Dengan memahami hubungan antara karakteristik pekerjaan dan kompensasi terhadap kinerja, instansi lain dapat menerapkan kebijakan strategis yang lebih sesuai untuk memotivasi , sehingga hasil kerja lebih optimal.

G. Jadwal Penelitian

Tabel 1.2 Jadwal Penelitian

No.	Tahun	2024	2025					
	Kegiatan	Des	Jan	Feb	Mar	April	Mei	Juni
1	Penyusunan Proposal							
2	Konsultasi							
3	Sidang Proposal							
4	Revisi Proposal							
5	Pengumpulan Data							
6	Analisis Data							
7	Penelitian Akhir Naskah Skripsi							
8	Pendaftaran Munaqasyah							
9	Munaqasyah							

Sumber: diolah oleh peneliti, 2025

H. Sistematika Penulisan Skripsi

Skripsi ini disusun secara sistematis ke dalam lima bab utama yang saling berkaitan dan membentuk alur berpikir yang logis dan terpadu dalam menjawab permasalahan penelitian.

Bab I Pendahuluan, berisi latar belakang masalah yang menjelaskan urgensi penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, serta sistematika Penelitian.

Bab ini memberikan landasan awal mengapa penelitian ini penting dilakukan, khususnya dalam konteks menurunnya kinerja pegawai yang dapat dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan dan kompensasi.

Bab II Tinjauan Pustaka, memuat landasan teori yang mendasari variabel-variabel penelitian, yaitu karakteristik pekerjaan, kompensasi, dan kinerja pegawai. Bab ini juga mencantumkan hasil penelitian terdahulu yang relevan serta kerangka berpikir dan hipotesis penelitian. Dengan adanya kajian pustaka ini, diharapkan pembaca dapat memahami posisi penelitian dalam konteks teoritis dan empiris.

Bab III Metode Penelitian, menjelaskan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu pendekatan kuantitatif. Di dalamnya dibahas tentang lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, teknik analisis data, serta uji validitas dan reliabilitas. Bab ini berperan penting untuk menjamin keabsahan dan akurasi dalam proses pengumpulan dan pengolahan data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, menyajikan hasil olah data yang diperoleh dari kuesioner dan wawancara, yang meliputi analisis deskriptif, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, serta uji hipotesis. Selanjutnya dilakukan pembahasan yang mengaitkan hasil penelitian dengan teori dan hasil penelitian terdahulu, serta realitas yang terjadi di lapangan. Bab ini merupakan inti dari skripsi karena menjawab langsung rumusan masalah yang diajukan.

Bab V Penutup, berisi kesimpulan yang merangkum hasil penelitian secara singkat dan jelas, serta saran yang ditujukan bagi instansi terkait dan peneliti selanjutnya. Bab ini sekaligus menjadi refleksi akhir dari seluruh proses penelitian.