

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Persaingan bisnis di era sekarang sangatlah ketat terutama di sektor kuliner, tak sedikit restoran-restoran atau pengusaha-pengusaha di bidang kuliner yang menjual produk yang tergolong sama, karena melihat antusias pembeli pada usaha tersebut, hal tersebut mengakibatkan persaingan bisnis di bidang kuliner tersebut menjadi sangat ketat di sisi lain antusias masyarakat untuk mengkonsumsi produk kuliner juga sangat tinggi, hal inilah menjadi penyebab banyak pembisnis-pembisnis baru yang terjun di bidang kuliner.

Pada suatu perusahaan kuliner, sangat penting bagi perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang terampil dan cakap agar kinerja karyawan menghasilkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan menunjukkan kemampuan mereka, dan kinerja terbaik adalah hasil terbaik. Salah satu modal yang digunakan perusahaan untuk mencapai tujuannya adalah kinerja karyawan tersebut. Karena itu, pemimpin perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan. salah satu Kinerja karyawan pada umumnya didefinisikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target

kerja.<sup>2</sup> Blumberg dan Pringle mengemukakan teorinya bahwa kinerja karyawan merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan kesempatan (*opportunity*) dengan begitu.<sup>3</sup> Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Pemimpin perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan karena penurunan kinerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Untuk mewujudkan kinerja yang efektif, salah satunya adalah dapat menerapkan dalam lingkup pekerjaan suatu nilai Islami.

Beberapa perusahaan telah menerapkan nilai-nilai Islami untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Perilaku yang dibentuk dalam budaya Islami perusahaan akan meningkatkan kinerjanya. Namun pada kenyataannya, peneliti masih banyak menemukan konsep-konsep konvensional yang diterapkan pada perusahaan atau organisasi, dan sangat langka menemukan perusahaan yang menerapkan nilai konsep Islam dalam sebuah perusahaan. Padahal hal ini sangat penting untuk mempraktekkan nilai-nilai Islami dalam keseharian maupun lingkungan kerja. Selain dari nilai Islam tersebut faktor lain yang juga penting dalam menjaga kinerja karyawan adalah motivasi, lingkungan kerja, dan *job description*.

---

<sup>2</sup> Utami Tien, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Primissima di Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta*, (Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2012), hal, 1-2

<sup>3</sup> Blumberg, M. P, *The Missing Opportunity Organizational Research: Some Implications for a Theory of Work Performance*, (Academy of management Review, 1982), hal. 69

Adapun nilai bisnis Islam dalam hal ini dapat di definisikan sebagai bisnis yang dijalankan sesuai Al Quran dan Hadits di mana terdapat kesesuaian kegiatan bisnis dengan syariah Islam sebagai ibadah kepada Allah Taala untuk mendapat ridho-Nya.<sup>4</sup> Nilai-nilai Bisnis Islam diyakini bisa mempengaruhi suatu perusahaan, misalnya saja pada kinerja karyawannya, strategi perusahaan, maupun kepuasan konsumen, dengan menerapkan nilai-nilai bisnis Islam yang sesuai dengan ajaran Allah SWT diyakini suatu perusahaan dapat dengan mudah mencapai suatu tujuannya, karena dalam agama Islam bekerja sesuai ajaran agama Islam merupakan suatu ibadah sehingga apabila suatu perusahaan menerapkan nilai-nilai Bisnis Islami maka karyawan akan merasa tenang karena pekerjaann yang dilakukan sesuai dengan agama Islam dan dihitung sebagai pahala sehingga karyawan akan lebih meningkat lagi kinerjanya karena termotivasi dengan hal tersebut. Jika hal tersebut berjalan dengan baik, nilai bisnis Islam dalam suatu perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pada Ayam Geprek Sae Tulungagung nilai-nilai bisnis Islam sangat diterapkan seperti mengaji rutin setiap akan bekerja, mewajibkan karyawan untuk sholat berjamaah, shodaqoh setiap hari Jumat, serta pastinya memproduksi dan melayani konsumen sesuai ajaran agama Islam. Selain menerapkan nilai bisnis Islam penting juga bagi suatu perusahaan untuk tetap memperhatikan motivasi karyawan, karena jika karyawan kekurangan motivasi, kinerja karyawan akan terancam menurun.

---

<sup>4</sup> Zam Zam, F., & Arafik, H, *Etika Bisnis Islam Seni Berbisnis Keberkahan*, (Sleman: Deepublish, 2020), hal. 29

Motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere*, yang mempunyai arti bergerak. Sedangkan menurut istilah motivasi kerja adalah suatu dorongan individu untuk dapat melakukan suatu tindakan karena ingin melakukannya.<sup>5</sup> Karyawan tidak akan melakukan pekerjaan secara maksimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dalam diri sendiri untuk melakukan hal tersebut.<sup>6</sup> Hal ini selaras dengan Teori hierarki kebutuhan (*Need Hierarchy Theory*) menurut Abraham Maslow yang telah dijelaskan dalam bukunya Hasibuan menjelaskan bahwa seseorang bekerja atau berperilaku dikarenakan adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan.<sup>7</sup> Motivasi kerja yang diberikan perusahaan tentunya belum tentu juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dikarenakan motivasi kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawannya belum tentu juga cocok atau sesuai dengan yang diharapkan karyawan perusahaan tersebut, perusahaan diharapkan melakukan evaluasi apabila terjadi hal tersebut, motivasi kerja harus bisa menguntungkan kedua belah pihak antara karyawan dan juga perusahaan, pemberian motivasi kerja yang tidak menguntungkan kedua belah pihak justru akan membuat perusahaan tidak akan mencapai tujuannya, Pemberian motivasi kerja pada karyawan tidak hanya berpengaruh terhadap kinerja karyawan saja, tetapi juga berpengaruh terhadap kepuasan konsumen perusahaan tersebut, hal ini

---

<sup>5</sup> Musyawwir, Ansyari, M. I., & Elfiansyah, H. P, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Goa*, Jurnal Unismuh, 2, No 2, 2021, hal. 446

<sup>6</sup> Oktavian, N. ,*Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan*, Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, 3, No 2, 2020, hal. 149

<sup>7</sup> Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta : Bumi Akasara, 2003, hal. 153

dikarenakan apabila suatu karyawan mendapatkan motivasi kerja yang sesuai dengan apa yang mereka harapkan maka dengan otomatis akan berpengaruh dengan kualitas hasil produksi yang telah dikerjakan tersebut, dengan itu konsumen akan merasa puas terhadap hasil produksi tersebut. Pada Ayam Geprek Sae Tulungagung Juga menerapkan pemberian motivasi kerja seperti pemberian hadiah ataupun upah sebagai penghargaan karena karyawan telah memenuhi target yang diberikan *owner*.

Lingkungan kerja merupakan seluruh komponen-komponen baik di dalam maupun di luar perusahaan atau instansi, bisa berdampak secara langsung ataupun tidak langsung terhadap kegiatan karyawan untuk mencapai tujuan kerja suatu perusahaan.<sup>8</sup> Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal, dan kinerja akan meningkat, lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Adapun, dalam suatu lingkungan kerja semua *stake holder* perusahaan haruslah dapat bertanggung jawab ataupun harus menerapkan hubungan emosional yang baik, guna menciptakan hubungan kerja yang kondusif.<sup>9</sup> Apabila perusahaan belum sepenuhnya menerapkan lingkungan kerja yang baik, dapat menyebabkan karyawan tidak betah sehingga banyak karyawan yang tidak melanjutkan pekerjaannya pada perusahaan tersebut, selain itu

---

<sup>8</sup> Silalahi, *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, (Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo, 2013), hal. 118

<sup>9</sup> Mardiana, *Manajemen Produksi*, Jakarta: Badan Penerbit IPWI, 2005, hal. 15

produk ataupun pelayanan yang diberikan kepada konsumen menjadi tidak baik. Setelah lingkungan kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah *job description*.

*Job description* merupakan suatu gambaran pekerjaan apa yang akan menjadi tanggung jawabnya di dalam perusahaan tersebut dan menjadi pernyataan tertulis yang dikeluarkan oleh perusahaan, dalam sebuah perusahaan pastinya akan menerapkan *Job Description* dalam menjalankan operasional perusahaannya. hal ini agar pembagian tugas pekerjaan karyawan menjadi lebih terstruktur dan kegiatan operasional akan lebih efektif lagi.<sup>10</sup>

Dengan berjalannya *job description* yang sesuai dengan ruang lingkup didalamnya seperti fasilitas kerja yang di berikan perusahaan sesuai dengan kenyamanan karyawan kemudian kondisi pekerjaan yang nyaman dengan meminimalisir segala konflik internal maupun eksternal, dan standar hasil kerja tidak dilebih-lebihkan maka beberapa hal tersebut sangat mempengaruhi kondisi pekerjaan. dengan berjalannya beberapa dimensi yang menjadi faktor pendorong *job description* ini, maka kinerja karyawanpun akan semakin meningkat.<sup>11</sup> Pembagian *job description* Pada Ayam Geprek Sae seperti menjadi koki, *cashier*, *supervisor* maupun *leader team*, Tetapi seluruh karyawan dianjurkan untuk menguasai berbagai bidang posisi tersebut, hal ini dikarenakan apabila

---

<sup>10</sup> Sandria, M., Samsudin, A, & Komariah, Peran Ketepatan *Job Description* Terhadap kinerja karyawan Pada PT Jaya Bhakti Raharja Sukabumi , Jurnal Ekobis Dewantara, Vol. 3 No. 2, 11.tahun 2020, hal. 11

<sup>11</sup> Pitaloka, K., Mulyatini, N., & Kasman, Pengaruh *Job Description* dan *Job Satisfaction* terhadap kinerja karyawan (Suatu Studi Pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis, 2019), hal.42-58.

karyawan yang lain sedang berhalangan kerja, karyawan yang lainnya bisa menggantikan.

Hal inilah yang mempengaruhi peneliti untuk melakukan penelitian terkait faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu berupa nilai bisnis Islam, motivasi, lingkungan kerja, serta *job description*. Hal lain dilaksanakannya penelitian ini adalah adanya persaingan pada industri kuliner di Tulungagung yang sangat ketat terutama pada kuliner ayam geprek, yang pastinya setiap warung makan tersebut mempunyai strategi masing-masing untuk menarik pelanggannya. Ayam Geprek Sae Tulungagung merupakan salah satu warung makan ayam geprek yang cukup familiar di Tulungagung yang menerapkan budaya Islami dan juga strategi bisnis yang belum tentu digunakan oleh pesaing-pesaingnya, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada Ayam Geprek Sae Tulungagung. Dengan alasan tersebut maka peneliti melaksanakan penelitian dengan judul “Pengaruh Implementasi Nilai-Nilai Bisnis Islam, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan *Job Description* Terhadap Kinerja Karyawan Ayam Geprek Sae Tulungagung”.

## **B. Rumusan Masalah**

Setelah menjabarkan latar belakang masalah dalam penelitian, Adapun rumusan masalah yang dapat diuraikan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Adakah pengaruh nilai-nilai bisnis Islam terhadap kinerja karyawan Ayam Geprek Sae Tulungagung ?

2. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Ayam Geprek Sae Tulungagung?
3. Adakah pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Ayam Geprek Sae Tulungagung ?
4. Adakah pengaruh *job description* karyawan terhadap kinerja karyawan Ayam Geprek Sae Tulungagung?
5. Adakah pengaruh nilai-nilai bisnis Islam, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan *job description* karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan Ayam Geprek Sae Tulungagung?

### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan beberapa tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh nilai-nilai bisnis Islam terhadap kinerja karyawan Ayam Geprek Sae Tulungagung.
2. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Ayam Geprek Sae Tulungagung.
3. Untuk menguji pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Ayam Geprek Sae Tulungagung.
4. Untuk menguji pengaruh *job description* karyawan terhadap kinerja karyawan Ayam Geprek Sae Tulungagung.
5. Untuk menguji pengaruh nilai-nilai bisnis Islam, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan *job description* karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan Ayam Geprek Sae Tulungagung.



#### **D. Pembatasan Masalah**

Penelitian ini tentunya mempunyai batasan-batasan yang bertujuan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Berikut ini adalah batasan-batasan yang akan dilakukan oleh peneliti:

1. Penelitian dilakukan di semua *store* Ayam Geprek Sae Tulungagung.
2. Penelitian hanya berfokus pada seluruh karyawan Ayam Geprek Sae Tulungagung.
3. Penelitian hanya berfokus sesuai dengan judul penelitian yaitu, “Pengaruh Implementasi Nilai-Nilai Bisnis Islam, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan *Job Description* Terhadap Kinerja Karyawan Ayam Geprek Sae Tulungagung”.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Pada penelitian ini ada 2 manfaat yaitu manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Manfaat secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, informasi, dan ilmu mengenai cara berbisnis dengan menerapkan nilai-nilai bisnis Islam dan pemberian motivasi kerja pada karyawan, terutama pada bisnis kuliner ayam geprek.

## 2. Manfaat secara Praktis

### a. Manfaat bagi lembaga penelitian

Penelitian ini bermanfaat sebagai sarana informasi atau referensi yang dapat digunakan sebagai bahan evaluasi terkait pengelolaan bisnis yang tentunya mengenai objek nilai-nilai bisnis Islam dan juga motivasi kerja pada lembaga penelitian tersebut.

### b. Manfaat bagi pihak akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk karya-karya ilmiah bagi seluruh aktivitas akademik di Universitas Islam Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung atau pihak lain yang membutuhkan.

### c. Manfaat bagi pihak lain

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan dan menjadi sumber informasi bagi peneliti yang ingin meneliti pada masalah yang sama yang akan dilakukan pada waktu yang akan datang.

## **F. Definisi Istilah**

Definisi istilah berguna untuk memudahkan dan memahami sebuah definisi dan juga memberikan suatu arahan dan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini. Judul yang digunakan dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Implementasi Nilai-Nilai Bisnis Islam, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan *Job Discription* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ayam Geprek Sae Tulungagung”, dengan definisi istilah secara konseptual adalah sebagai berikut:

### 1. Implementasi

Implementasi adalah rangkaian aktivitas atau usaha-usaha yang dilakukan untuk semua rencana dari kebijaksanaan dibuat atau diterapkan sebelumnya dan dilengkapi segala kebutuhan alat-alat yang diperlukan, siapa yang melaksanakan, dimana tempat pelaksanaannya, kapan waktu pelaksanaannya, kapan waktu mulai dan berakhirnya dan bagaimana cara yang harus dilaksanakan.<sup>12</sup>

### 2. Nilai bisnis Islam

Nilai bisnis Islam dapat di definisikan sebagai bisnis yang dijalankan sesuai Al Quran dan Hadits di mana terdapat kesesuaian kegiatan bisnis dengan syariah Islam sebagai ibadah kepada Allah Taala untuk mendapat ridho-Nya.<sup>13</sup> Dalam arti luas, pelaksanaan bisnis harus tetap berpegang pada ketentuan syariat dengan kata lain syariat merupakan nilai utama yang menjadi nilai utama bagi pelaku bisnis, karena sesungguhnya bisnis dalam mempunyai tujuan untuk mencapai Target yang diinginkan, Profit, dan pastinya keberkahan dari Allah SWT.<sup>14</sup>

### 3. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu yang dapat menggerakkan dan dapat menghasilkan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, jadi motivasi kerja dapat

---

<sup>12</sup> Wastra, Pranata. Dkk, *Pemberdayaan Konsep, Kebijakan dan Implementasi*, (Jakarta: CSIS, 1991), hal. 256

<sup>13</sup> Zam Zam, F., & Arafik, H, *Etika Bisnis Islam Seni Berbisnis Keberkahan*, (Sleman: Deepublish, 2020), hal. 29

<sup>14</sup> Ahman, S, *Bisnis Dalam Islam*, Jurnal Ekonomi Syariah, Pascasarjana, IAIN Sultan Amai Gorontalo, 1 No 1, 2020, hal. 56.

di definisikan sebagai sesuatu yang menimbulkan seseorang semangat untuk bekerja.<sup>15</sup>

#### 4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan seluruh komponen - komponen baik di dalam maupun di luar perusahaan atau instansi, bisa berdampak secara langsung ataupun tidak langsung terhadap kegiatan karyawan untuk mencapai tujuan kerja suatu perusahaan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non-fisik, lingkungan kerja fisik berupa sarana prasarana yang telah disediakan perusahaan, sedangkan lingkungan kerja non fisik berupa hubungan emosional antara karyawan dengan karyawan, karyawan dengan atasan, maupun karyawan dengan konsumen.<sup>16</sup>

#### 5. *Job Description*

*Job description* atau *Job Desk* adalah suatu gambaran pekerjaan apa yang akan menjadi tanggung jawabnya di dalam perusahaan tersebut dan menjadi pernyataan tertulis yang dikeluarkan oleh perusahaan, *Job description* ini menjelaskan akan apa saja yang menjadi tanggung jawabnya dimulai dari target perusahaan, ataupun peraturan-peraturan lainnya, agar tidak menyimpang dan menggerakkan tugas yang bukan menjadi tanggung jawabnya karena biasanya itu diluar kemampuan karyawan tersebut.

---

<sup>15</sup> Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi*, (Jakarta : Bumi Akasara, 2007), hal 219.

<sup>16</sup> Silalahi, *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, (Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo, 2013), hal. 118

Apabila *Job description* ini sudah tersusun dan terlaksana dengan baik akan mudahnya mencapai tujuan suatu perusahaan.<sup>17</sup>

## 6. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan kepadanya supaya diselesaikan dengan kemampuan, kesediaan, dan ketrampilan yang dimiliki seseorang, Karyawan adalah komunitas yang termotivasi untuk bekerja dalam memenuhi kebutuhan keuangan dalam suatu kelompok Sedangkan kinerja karyawan merupakan hasil akhir kerja karyawan yang telah dilakukan secara maksimal untuk mencapai sasaran demi kemajuan dan tujuan perusahaan tersebut.<sup>18</sup>

## G. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan skripsi adalah bantuan yang dapat digunakan pembaca agar lebih mudah mengetahui urutan dari sistematika dari isi skripsi. Adapun sistematika penyusunan skripsi ini dibagi menjadi tiga bagian utama yaitu:

### 1. Bagian Awal

Bagian awal terdiri dari halaman sampul depan, halaman sampul dalam, persetujuan pembimbing, pengesahan penguji, motto, persembahan,

---

<sup>17</sup> Sandria, M., Samsudin, A., & Komariah, *Peran Ketepatan Job Description Terhadap kinerja karyawan Pada PT Jaya Bhakti Raharja Sukabumi* , Jurnal Ekobis Dewantara, Vol. 3 No. 2, 11.tahun 2020, hal. 11

<sup>18</sup> Mahardhika, R., Hamid , D., & Ruhana , I, *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerjan karyawan (Survei Karyawan Pada PT, Axa Financial Indonesia Sales Office Malang)* , (Fakultas Ilmu Administrasi, 2020), hal 4.

kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, daftar lampiran, dan abstrak.

## 2. Bagian Utama

Bagian ini merupakan penulisan dalam skripsi yang terdiri dari enam bab pokok pembahasan yaitu:

- a. Bab I Pendahuluan, berisi tentang alasan dan gambaran peneliti mengambil tema tersebut. Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, pembatasan masalah, manfaat penelitian, definisi istilah, dan sistematika penulisan skripsi.
- b. Bab II berisi tentang Kajian Pustaka, berisi tinjauan pustaka atau buku-buku teks yang berisi tentang landasan teori dan teori-teori yang dihasilkan dari penelitian terdahulu tentang Pengaruh Implementasi Nilai-Nilai Bisnis Islam dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Konsumen
- c. Bab III membahas tentang pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampling, dan sampel, sumber data, variabel dan skala pengukurannya, teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian, dan teknik analisis data.
- d. Bab IV membahas tentang apa yang menjadi output penelitian dan pembahasan. Dimana mencakup hasil deskripsi objek penelitian, hasil penyebaran kuesioner, hasil penelitian yang dilakukan, hasil dari kegiatan analisis data yang telah diperoleh, dan hasil uji hipotesis.

- e. Bab V membahas tentang keterkaitan antara hasil penelitian yang telah dilakukan dengan teori yang telah ada terdahulu. Serta menginterpretasikan temuan teori yang diungkap dilapangan saat melakukan penelitian.
  - f. Bab VI Dalam bab ini memaparkan mengenai kesimpulan penelitian dan/atau saran kepada pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini yang diberlakukan didasarkan pada analisis data yang didapatkan.
3. Bagian Akhir

Bagian akhir merupakan bagian yang berisi daftar pustaka, lampiran-lampiran, surat pernyataan keaslian dari skripsi, dan daftar riwayat hidup.