

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama dalam menggerakkan roda perusahaan atau organisasi. SDM tidak hanya menjadi motor penggerak, tetapi juga elemen strategis yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam menghadapi persaingan. Dalam upaya mencapai misi dan visinya, perusahaan dituntut untuk terus mengembangkan kualitas SDM agar tetap kompetitif, karena pengembangan SDM menjadi kunci utama untuk menciptakan daya saing yang berkelanjutan. Perusahaan harus memastikan bahwa SDM mereka tidak hanya memiliki keterampilan teknis yang mumpuni, tetapi juga kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan, berpikir kreatif, dan mengambil inisiatif dalam menciptakan inovasi-inovasi baru.

Produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu elemen penting yang mempengaruhi kinerja dan keberhasilan suatu perusahaan.² Di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasionalnya agar tetap kompetitif. Salah satu faktor kunci untuk mencapai hal ini adalah dengan memastikan bahwa karyawan dapat bekerja secara optimal dan produktif. Di Indonesia, industri-industri lokal, termasuk PT. Wonojati Wijoyo Kediri, menghadapi

² Intan Maharani Putri Setiawan and Nailah Muzdalifah Gustiawan Putri, 'Kunci Keberhasilan: Bagaimana Kepemimpinan Manajer Menavigasi Karyawan Menuju Puncak Kinerja', *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2.5 (2024), hal. 571–580.

tantangan besar dalam mempertahankan produktivitas karyawan, terutama dalam menghadapi dinamika pasar yang terus berubah.

Produktivitas kerja tidak hanya ditentukan oleh keterampilan dan pengalaman karyawan semata, tetapi juga oleh faktor-faktor eksternal seperti gaya kepemimpinan, fasilitas kerja yang tersedia, serta keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (*Work-Life Balance*).³ Ketiga faktor ini memiliki peran penting dalam menentukan kinerja karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang berperan besar dalam membentuk budaya kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. Pemimpin yang mampu memotivasi, memberikan arahan yang jelas, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Sebagaimana hasil penelitian Fahrezy, bahwa pemimpin yang efektif tidak hanya memberikan arahan dan membuat keputusan strategis, tetapi juga mampu menginspirasi, memotivasi, serta memfasilitasi pertumbuhan profesional karyawan.⁴ Didukung dengan penelitian Mulandoro dan Hernawan, menunjukkan bahwa ada korelasi yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan produktivitas karyawan.⁵ Pemimpin yang mampu

³ Riza Olivia Harahap and Abdul Haeba Ramli, 'Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Perceived Work Productivity Pada Non-Government Organization', *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Nusantara*, 4.3 (2023), hal. 2915–2922.

⁴ Rayhan Ahmad Fahrezy, Muchammad Zaafril Lazuardi, and Catharina Aprilia Hellyani, 'Analisis Strategi Gaya Kepemimpinan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan UMKM', in *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis*, 2024, iv, hal. 299–309.

⁵ Fransisca Elsy Mulandoro and Eso Hernawan, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Rahayu Electric', *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1.1 (2021), hal. 74–85.

mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan inklusif biasanya berhasil mendorong produktivitas yang lebih tinggi.

Meskipun penelitian Fahrezy menunjukkan bahwa pemimpin yang efektif memiliki peran penting dalam memberikan arahan, motivasi, dan mendukung pertumbuhan profesional karyawan, serta penelitian Mulandoro dan Hernawan mengidentifikasi adanya korelasi signifikan antara gaya kepemimpinan dan produktivitas karyawan, masih terdapat celah yang dapat dieksplorasi lebih lanjut. Penelitian sebelumnya cenderung fokus pada hubungan individual antara gaya kepemimpinan dengan produktivitas kerja tanpa menggali secara mendalam faktor lain seperti fasilitas kerja dan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) dapat memengaruhi atau memperkuat hubungan tersebut.

Menurut teori kepemimpinan Kurt Lewin, terdapat berbagai gaya kepemimpinan, seperti kepemimpinan transformasional, transaksional, otokratis, dan demokratis.⁶ Gaya kepemimpinan transformasional, misalnya, menekankan pada inspirasi, motivasi, dan peningkatan kualitas individu di dalam tim. Pemimpin transformasional cenderung memberikan perhatian lebih pada pengembangan karyawan dan membangun hubungan yang kuat, sehingga mereka merasa dihargai dan didukung dalam mencapai potensi penuh mereka.⁷

⁶ Kurt Lewin, Ronald Lippitt, and Ralph K White, 'Patterns of Aggressive Behavior in Experimentally Created "Social Climates"', *The Journal of Social Psychology*, 10.2 (1939), hal. 269–299.

⁷ Eny Machsusiyah Zin, Saidati Nor Wildana, and Mochammad Isa Anshori, 'Studi Literatur: Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja', *Jurnal of Management and Social Sciences*, 1.3 (2023), hal. 208–231.

Sebaliknya gaya kepemimpinan yang otokratis atau transaksional yang terlalu kaku dan berfokus hanya pada hasil tanpa memperhatikan kesejahteraan karyawan dapat menyebabkan penurunan motivasi. Karyawan yang merasa diperlakukan sebagai alat untuk mencapai target tanpa adanya perhatian terhadap kebutuhan mereka, baik secara profesional maupun personal, cenderung mengalami penurunan produktivitas. Selain gaya kepemimpinan, aspek fasilitas kerja yang memadai juga dapat berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Fasilitas kerja yang baik dapat mencakup berbagai aspek, seperti lingkungan fisik yang nyaman, akses terhadap teknologi, dan fasilitas pendukung seperti ruang istirahat yang memadai.⁸

Fasilitas yang baik memberikan karyawan kenyamanan dan kemudahan dalam bekerja yang mencerminkan komitmen perusahaan terhadap kesejahteraan karyawannya, yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Menurut Prasetyo, lingkungan kerja yang nyaman secara langsung berdampak pada kesehatan fisik dan mental karyawan. Misalnya ruang kerja yang memiliki ventilasi baik, pencahayaan yang cukup, serta fasilitas ergonomis dapat membantu mengurangi kelelahan dan cedera kerja, sehingga karyawan dapat bekerja lebih efektif dan dalam jangka waktu yang lebih lama.⁹ Penelitian ini dapat mengisi celah tersebut dengan mengevaluasi berbagai

⁸ Wahdatul Laili and Muhammad Alkirom Wildan, 'Analisis Lingkungan Kerja Terhadap Proses Bisnis Pada Departemen Pengadaan Produksi Divisi Supply Chain Di PT PAL Indonesia', *Gemawisata: Jurnal Ilmiah Pariwisata*, 20.3 (2024), hal. 357–368.

⁹ Dwi Prasetyo, Jim Hoy, and Hadi Suharno, 'Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan PT. Amanah Prima Indonesia Kabupaten Tangerang', *JURNAL PEMANDHU*, 1.1 (2020), hal. 1–9.

aspek fasilitas kerja secara lebih menyeluruh berkontribusi terhadap produktivitas karyawan.

Aspek berikutnya yang diduga dapat memberikan pengaruh terhadap produktivitas karyawan adalah *Work-Life Balance* atau keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. *Work-Life Balance* dapat diartikan sebagai kondisi seimbang antara kebutuhan seseorang untuk berprestasi di dunia kerja dan memenuhi tanggung jawab personalnya.¹⁰ Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Mardiani, ditemukan bahwa karyawan yang merasa memiliki keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka cenderung lebih produktif, bahagia, dan loyal terhadap perusahaan.¹¹ Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan stres, kelelahan, serta penurunan motivasi dan produktivitas karyawan.

Dapat diketahui penelitian Mardiani menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih produktif, bahagia, dan loyal terhadap perusahaan, masih terdapat beberapa celah penelitian yang dapat dieksplorasi lebih lanjut. Penelitian tersebut lebih berfokus pada dampak *work-life balance* terhadap karyawan secara umum, tetapi belum mengintegrasikan faktor *work-life*

¹⁰ Yuan Badrianto and Muhamad Ekhsan, 'Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Komitmen Organisasi', *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 4.2 (2021), hal. 951–962.

¹¹ Inna Nisawati Mardiani and Alfin Widiyanto, 'Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Gunanusa Eramandiri', *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 4.2 (2021), hal. 985–993.

balance dengan variabel lain seperti gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja dalam meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

PT Wonojati Wijoyo merupakan sebuah perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang perkayuan Khususnya kayu jati. Perusahaan ini berlokasi di Jl. Mataram No. 1, Karangrejo, Kec. Ngasem, Kediri, Jawa Timur. PT Wonojati Wijoyo setiap hari memproduksi barang-barang *garden furniture* seperti meja dan kursi dengan bahan dasar kayu jati dengan berkualitas tinggi yang akan di ekspor ke Amerika dan Belanda. Karena perusahaan ini hanya melayani pasar luar negeri, maka PT Wonojati Wijoyo selalu berusaha untuk memproduksi produk terbaik dengan kualitas kayu jati terbaik, oleh sebab itu perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki disiplin kerja dan teamwork untuk berada di dalam perusahaan,¹² agar dapat menciptakan produktivitas yang baik.

PT. Wonojati Wijoyo Kediri merupakan perusahaan yang beroperasi di sektor yang sangat kompetitif, dalam proses produksinya didasarkan atas permintaan dari perusahaan luar negeri yang telah menjalin bekerja sama, sebagai sebuah perusahaan ekspor ingin selalu menjaga kualitas produknya agar tetap menjadi komoditi ekspor, untuk hal tersebut maka perusahaan juga memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga efektivitas dan efisiensi operasional menjadi faktor krusial. Dalam menghadapi tantangan ini, perusahaan perlu mengidentifikasi dan memahami faktor-faktor yang diduga

¹² Yola Ayu Fidianingsih, Ema Nurzainul Hakimah, and Sigit Wisnu Setya Bhirawa, 'Pengaruh Disiplin Kerja, Teamwork, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Langsung Pada Pt Wonojati Wijoyo', *Prosiding Simposium Nasional Manajemen Dan Bisnis*, 2 (2023), hal. 1307–1316.

dapat mempengaruhi produktivitas karyawan secara mendalam, terutama pada aspek gaya kepemimpinan, fasilitas kerja, dan *work-life balance*. Tiga aspek tersebut diduga saling berkaitan dan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja individu maupun tim di dalam perusahaan.

Dengan mempertimbangkan variabel gaya kepemimpinan, fasilitas kerja, dan *Work-Life Balance*, perusahaan dapat menciptakan budaya kerja yang lebih adaptif dan berorientasi pada kesejahteraan karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Maka peneliti menentukan judul penelitian “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, dan *Work-Life Balance* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Wonojati Wijoyo Kediri**”

B. Identifikasi Masalah

Peneliti mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT. Wonojati Wijoyo terdapat ketidaksesuaian dengan kebutuhan karyawan, sehingga menimbulkan penurunan motivasi dan produktivitas kerja. Bahkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak mendukung produktivitas.
2. Lingkungan kerja di PT. Wonojati Wijoyo berperan penting dalam meningkatkan atau menurunkan produktivitas dan kinerja karyawan. Namun, belum jelas bagaimana faktor-faktor spesifik dalam lingkungan kerja, seperti budaya perusahaan dan hubungan interpersonal, memengaruhi kinerja karyawan pada konteks tersebut.

3. Ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*Work-Life Balance*) karyawan berpotensi mengurangi kinerja mereka di tempat kerja. Karyawan yang merasa tertekan oleh tuntutan pekerjaan dan tidak mampu menjaga keseimbangan dengan kehidupan pribadi mereka cenderung mengalami penurunan produktivitas.
4. Penelitian dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, dan *Work-Life Balance*.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan pada latar belakang di atas, maka dapat diambil fokus penelitian sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan, fasilitas kerja, dan *work-life balance* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Wonojati Wijoyo Kediri?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Wonojati Wijoyo Kediri?
3. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Wonojati Wijoyo Kediri?
4. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Wonojati Wijoyo Kediri?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan yang telah disebutkan di atas, tujuan dari penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, dan *Work-Life Balance* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Wonojati Wijoyo Kediri.
2. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Wonojati Wijoyo Kediri.
3. Untuk mengetahui pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Wonojati Wijoyo Kediri.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Wonojati Wijoyo Kediri.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan supaya dapat memberikan manfaat dan kegunaan secara teoritis maupun praktis, sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan *input* atau sumbagan pengetahuan bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya terkait pengaruh gaya kepemimpinan, fasilitas kerja, dan *Work-Life Balance* terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Wonojati Wijoyo Kediri dan memberikan sumbangsih terhadap keilmuan di bidang manajemen bisnis syariah.

2. Secara Praktis

a. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan memberikan sumbangsih keilmuan dalam manajemen bisnis dan berkontribusi pada literatur mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja di sektor industri sehingga hasilnya dapat menjadi referensi untuk penelitian lanjutan.

b. Bagi Pelaku Usaha

Diharapkan Penelitian dapat menambah wawasan dalam memberikan pengetahuan tentang Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, dan *Work-Life Balance* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Wonojati Wijoyo Kediri dalam rangka membantu meningkatkan perekonomian dan kesejahteraan masyarakat.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi untuk penelitian selanjutnya dan dapat memberikan motivasi untuk meningkatkan semangat dalam melakukan penelitian, sehingga hasilnya lebih baik dan menyeluruh dalam mengeksplorasi data yang berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, dan *Work-Life Balance* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, serta berguna untuk sarana belajar menerapkan ilmu- ilmu yang sudah didapatkan oleh peneliti.

F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

Ruang lingkup yang akan dibahas pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Variabel yang digunakan terdiri dari empat variabel yaitu:
 - a. Variabel bebas meliputi: Gaya Kepemimpinan (X1), Fasilitas Kerja (X2), dan *Work-Life Balance* (X3).
 - b. Satu variabel terikat, Y adalah Produktivitas Kerja Karyawan.
2. Keterbatasan
 - a. Responden yang diteliti dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Wonojati Wijoyo Kediri.
 - b. Penelitian ini hanya akan membahas mengenai bagaimana pengaruh dari pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, dan *Work-Life Balance* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Wonojati Wijoyo Kediri.
 - c. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner *online* melalui *googleform*.

G. Penegasan Istilah

Peneliti membuat penegasan istilah secara konseptual dan secara operasional agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam memahami judul serta topik kajian yang diteliti dan terfokus pada kajian. Penjelasan dari masing-masingnya sebagai berikut.

1. Definisi Secara Konseptual

1. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara atau pendekatan yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi anggota tim atau bawahan untuk mencapai tujuan organisasi.¹³

2. Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah segala bentuk sarana, prasarana, dan lingkungan fisik yang disediakan oleh perusahaan atau organisasi untuk mendukung karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka dengan efektif dan efisien. Fasilitas kerja meliputi peralatan, teknologi, ruang kerja, dan infrastruktur lainnya yang berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang produktif dan nyaman.¹⁴

3. *Work-Life Balance*

Work-Life Balance adalah kondisi keseimbangan yang tercapai ketika seseorang mampu membagi waktu, perhatian, dan energinya secara proporsional antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. *Work-Life Balance* memastikan bahwa seseorang tidak terlalu terbebani oleh pekerjaan sehingga masih bisa

¹³ M Fahri Nursalim and others, 'Kepemimpinan Pendekatan Sifat Dalam Organisasi', *Jurnal of Management and Social Sciences*, 1.3 (2023), hal. 86–108.

¹⁴ Murni Sulistiawati, Christian Wiradendi Wolor, and Marsofiyati Marsofiyati, 'Analisis Fasilitas Kerja PT Sinar Sosro Jakarta Utara', *Humantech: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 2.7 (2023), hal. 1-6.

menjalani kehidupan pribadi yang memuaskan dan seimbang, termasuk aktivitas sosial, keluarga, dan waktu istirahat.¹⁵

4. Produktivitas kerja karyawan

Produktivitas kerja karyawan mengacu pada efektivitas dan efisiensi seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dalam waktu yang telah ditentukan.¹⁶

2. Definisi Secara Operasional

Secara operasional penelitian ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, dan *Work-Life Balance* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Wonojati Wijoyo Kediri. Pada penelitian ini obyek yang diteliti terdiri dari 3 variabel independen dan 1 variabel dependen. Variabel bebas meliputi: Gaya Kepemimpinan (X1), Fasilitas Kerja (X2), dan *Work-Life Balance* (X3). Serta Satu variabel terikat, Y adalah Produktivitas Kerja Karyawan.

H. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika ini disusun untuk dapat menyampaikan maksud dan gambaran yang jelas dalam masing-masing bab yang memiliki sub bab, sehingga dapat memberikan penjelasan secara terperinci dan mudah dipahami.

¹⁵ A R Yuliani and A Silvianita, 'Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Employee Engagement Sebagai Variabel Mediator Di Pt Pln (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat', *Business UHO: Jurnal Administrasi Bisnis*, 5.2 (2021), hal. 450.

¹⁶ Adhitya Pratama Wisnuwardhana, Christian Wiradendi Wolor, and Marsofiyati Marsofiyati, 'Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Griya Alam Mulya', *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, 2.1 (2024), hal. 13–27.

Adapun sistematika penyusunan skripsi dibagi menjadi tiga bagian. Bagian utama terdiri dari.

BAB I PENDAHULUAN dalam bab ini merupakan pengantar dan gambaran umum penelitian yang berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, identifikasi dan batasan penelitian, penegasan isitilah, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI bab ini menjelaskan tentang uraian dari semua variabel yang akan diteliti. Variabel tersebut adalah Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, dan *Work-Life Balance* dan Produktivitas Kerja Karyawan. Selain variabel-variabel tersebut pada bab ini juga akan mencantumkan kajian penelitian terdahulu, kerangka berfikir teoritis dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN bab ini menjelaskan tentang tahapan dalam proses pelaksanaan penelitian yaitu penentuan pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampling, dan sampel, sumber data, variabel, skala pengukuran, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian dan analisis data yang digunakan peneliti. Tahapan-tahapan tersebut akan dijelaskan secara terperinci pada bab tiga.

BAB IV HASIL PENELITIAN bab ini menjelaskan tentang hasil analisis data yang telah dilakukan peneliti terhadap variabel-variabel penelitian serta dilakukannya pengujian hipotesis.

BAB V PEMBAHASAN bab ini menjelaskan tentang pembahasan mengenai permasalahan yang sedang diteliti guna menjawab rumusan masalah.

BAB VI PENUTUP bab ini menjelaskan tentang rangkuman permasalahan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan. Kemudian menarik kesimpulan dari pertanyaan rumusan masalah. Pada poin berikutnya peneliti dapat mengemukakan saran dari hasil penelitian.

Bagian akhir terdiri dari daftar pustaka, lampiran-lampiran, surat pernyataan keaslian skripsi, dan daftar riwayat hidup.