

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Dalam era globalisasi dan persaingan industri yang semakin kompetitif, fenomena kesulitan mendapatkan pekerjaan merupakan tantangan yang nyata. Faktor-faktor seperti peningkatan persaingan di pasar tenaga kerja, perubahan teknologi yang cepat, serta dampak pandemi COVID-19 telah memberikan dampak yang signifikan terhadap lapangan pekerjaan di Indonesia. Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat bahwa tingkat pengangguran di Indonesia telah mengalami fluktuasi yang mencolok selama pandemi. Pada Februari 2021, angka pengangguran di kelompok usia 20-24 tahun mencapai 17,66%, mengalami kenaikan sebesar 3,36% dibandingkan periode sebelumnya. Walaupun pada Februari 2022, tingkat pengangguran sedikit menurun sebesar 0,38%, namun angkatan kerja belum sepenuhnya pulih dari dampak pandemi.

Pandemi COVID-19 telah memberikan tekanan lebih lanjut pada dunia kerja, mengakibatkan penutupan bisnis, penurunan permintaan, dan pergeseran kebutuhan dalam struktur pekerjaan. Di tengah kondisi ini, pencari kerja menghadapi tantangan yang semakin kompleks dalam mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan minat, keterampilan, dan potensi yang dimiliki. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang minat dan potensi diri sendiri, serta pemahaman yang baik terkait kriteria dan proses seleksi suatu pekerjaan, menjadi sangat penting dalam menghadapi persaingan ketat dalam mencari pekerjaan yang sesuai (Yamali & Putri, 2020).

Dalam upaya mendapatkan pekerjaan, peran proses perekrutan dan seleksi karyawan di dalam perusahaan tidak dapat diabaikan. Setiap perusahaan memiliki kriteria dan proses seleksi yang berbeda dalam memilih karyawan yang paling cocok untuk posisi yang tersedia. Dalam ranah ini, konsep karyawan tetap dan karyawan tidak tetap menjadi aspek yang signifikan. Karyawan tetap dan tidak tetap memiliki perbedaan status yang didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang

ada dalam perusahaan, seperti kebutuhan organisasi, jenis pekerjaan, dan faktor ekonomi (Kadarisman, 2012).

Status karyawan tetap memiliki daya tarik tersendiri bagi pencari kerja, karena memberikan stabilitas pendapatan, tunjangan, dan jaminan kerja yang lebih besar. Proses penetapan status karyawan tetap melibatkan penentuan kriteria yang mencerminkan standar profesionalisme yang diperlukan dalam perusahaan. Penetapan status karyawan tetap adalah agenda rutin dalam perusahaan, di mana penilaian kinerja, sikap, perilaku, dan faktor-faktor relevan lainnya dievaluasi untuk memutuskan apakah seorang karyawan layak diangkat menjadi karyawan tetap (Mallu, 2015). Penetapan status karyawan tetap biasanya dilakukan dalam jangka waktu tertentu, seringkali bersamaan dengan proses seleksi penerimaan pegawai tetap. Hal ini melibatkan rekomendasi dari berbagai pihak di perusahaan, untuk kemudian diambil keputusan mengenai kelayakan calon karyawan tetap (Budihardjo, 2015).

Tujuan utama dari seleksi karyawan tetap adalah untuk mendapatkan individu yang memiliki kemampuan dan kualifikasi yang sesuai dengan jabatan dan posisi yang ada. Pemilihan karyawan tetap harus mempertimbangkan faktor-faktor seperti integritas, kemampuan bekerja dalam tim, kemampuan menyelesaikan masalah, serta kontribusi yang dapat diberikan terhadap pertumbuhan perusahaan (Setiani, 2013). Karyawan yang memiliki sifat-sifat tersebut akan memberikan dampak positif terhadap reputasi perusahaan dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Meskipun tujuan seleksi karyawan sederhana, proses seleksi karyawan tetap sangat kompleks. Proses ini memakan waktu yang cukup lama dan rawan terhadap kesalahan dalam mengidentifikasi dan mengevaluasi calon karyawan yang tepat. Upaya untuk mendapatkan karyawan berkualitas memerlukan metode yang cermat dan efektif. Dalam konteks ini, sebagian perusahaan telah menciptakan kontrak kerja seperti Perjanjian Kontrak Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kontrak Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) untuk mengelola hubungan kerja dengan karyawan. Masa transisi dari PKWT ke PKWTT biasanya adalah 3 bulan, namun berbagai faktor dapat mempengaruhi keputusan perusahaan untuk mengangkat karyawan menjadi PKWTT sebelum genap 3 bulan (Tampongangoy, 2013).

Undang-undang yang mengatur kontrak kerja karyawan di Indonesia adalah UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Dalam peraturan tersebut, perjanjian kerja dibuat antara pekerja atau karyawan dengan pemberi kerja, dan mengatur syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban masing-masing pihak. Terdapat dua jenis status perjanjian kerja, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang bersifat sementara, dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang bersifat tetap (karyawan tetap), yang diatur dalam Kepmenaker No. 100 tahun 2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian waktu tertentu.

Dalam konteks pengambilan keputusan mengenai status karyawan, permasalahan utama adalah ketidakefektifan proses manual dalam menilai dan memilih calon karyawan tetap. Pendekatan berbasis prediksi dan perkiraan yang bersifat subjektif masih banyak digunakan, yang dapat mengakibatkan kesalahan dan pengambilan keputusan yang kurang akurat (Tiarni & Simangunsong, 2021). Situasi ini semakin kompleks jika perusahaan memiliki jumlah karyawan yang besar, karena penilaian terhadap banyak calon karyawan menjadi sulit dan rentan kesalahan (Sambani & Nugraha, 2018).

Untuk mengatasi tantangan dalam proses penyeleksian karyawan dalam perusahaan, penggunaan otomatisasi melalui sistem pendukung keputusan (*Decision Support System/DSS/SPK*) menjadi solusi yang menarik (Sinaga et al., 2016). DSS adalah sebuah sistem yang menggunakan teknologi informasi dan analisis data untuk membantu pengambilan keputusan (Pangestuti, 2020). Dalam hal ini, DSS dapat digunakan untuk merumuskan keputusan mengenai penilaian karyawan dan penetapan status karyawan tetap berdasarkan data dan informasi yang ada.

Sejumlah penelitian terkait telah menginvestigasi berbagai metode, seperti *Analytic Hierarchy Process (AHP)* dan *Technique for Order of Preference by Similarity to Ideal Solution (TOPSIS)*, dalam konteks seleksi dengan berbagai atribut. Contohnya, dalam penelitian *A Performance Evaluation Model by Integrating Fuzzy AHP and fuzzy TOPSIS Methods* (Sun, 2010), dan *An Extended Method Using Topsis and Vikor For Multiple Attribute Decision Making With Multiple Decision Makers And Single Valued Neutrosophic Numbers* (Pouresmaeil et al., 2017) telah mengusulkan pendekatan yang melibatkan AHP dan TOPSIS

dalam mengevaluasi kinerja karyawan. Meskipun metode-metode ini dapat memberikan wawasan yang berharga dalam proses seleksi, mereka juga memiliki beberapa kelemahan. Metode AHP dapat menjadi rumit dalam pengumpulan data berbentuk matriks perbandingan, terutama ketika melibatkan banyak atribut atau kriteria. Selain itu, hasil AHP dapat dipengaruhi oleh preferensi subjektif dari para penilai. Di sisi lain, TOPSIS dapat sangat sensitif terhadap skala data dan membutuhkan langkah-langkah normalisasi yang tepat, yang bisa menjadi tantangan dalam mengelola data *real-world* yang kompleks.

Algoritma *Naïve Bayes* dan metode *Laplacian Correction* yang diusulkan dalam penelitian ini menawarkan keunggulan dalam hal kesederhanaan implementasi, kemampuan untuk mengatasi masalah nilai probabilitas nol, serta kecepatan pemrosesan yang tinggi. Ini menjadikannya alternatif yang menarik dalam pengembangan sistem pendukung keputusan untuk penetapan status karyawan. Dengan menggunakan pendekatan ini, penelitian ini bertujuan untuk mengatasi beberapa kelemahan yang mungkin terkait dengan metode-metode lain yang lebih kompleks seperti AHP dan TOPSIS, yang sering kali memerlukan lebih banyak data dan sumber daya untuk implementasi yang efektif.

Algoritma klasifikasi *Naïve Bayes* merupakan salah satu metode yang berguna dalam analisis data dan prediksi. Metode ini didasarkan pada teorema probabilitas *Bayes*, yang memungkinkan perhitungan peluang terhadap suatu peristiwa berdasarkan informasi yang sudah ada. Meskipun memiliki asumsi naif tentang independensi antara atribut, metode *Naïve Bayes* telah terbukti memberikan hasil yang baik dalam berbagai aplikasi, terutama dalam klasifikasi data (Handayani & Pribadi, 2015). Salah satu keunggulan utama dari algoritma ini adalah kemampuannya untuk menghasilkan prediksi yang akurat dengan membutuhkan sedikit data latih (*data training*) dan memiliki kecepatan pemrosesan yang tinggi (Handayani & Pribadi, 2015).

Namun, algoritma *Naïve Bayes* juga memiliki kelemahan, terutama ketika menghadapi nilai-nilai nol dalam perhitungan probabilitas. Situasi ini dapat menghasilkan prediksi yang tidak akurat dan tidak bermakna. Untuk mengatasi masalah ini, metode *Laplacian Correction* (atau *Laplace Estimator*) dapat diterapkan. Metode ini adalah teknik yang digunakan untuk mengatasi nilai

probabilitas nol dengan menyisipkan nilai kecil ke dalam perhitungan, sehingga menghasilkan hasil yang lebih masuk akal (Rizki et al., 2021).

Penggunaan metode *Laplacian Correction* dalam penelitian ini memiliki signifikansi yang kuat, meskipun *Laplacian Correction* biasanya bekerja optimal dengan jumlah data yang lebih besar, keputusan untuk menerapkannya pada dataset yang relatif kecil seperti penelitian ini (104 data) didasarkan pada pertimbangan untuk mengatasi kelemahan yang melekat pada algoritma *Naïve Bayes*. *Laplacian Correction* menjadi penting dalam konteks ini karena penelitian ini mengungkap konsep sistem yang dinamis, di mana atribut-atribut baru dapat ditambahkan seiring perkembangan kebutuhan perusahaan. Kehadiran atribut baru dalam suatu *dataset* dapat mengakibatkan probabilitas nol pada metode *Naïve Bayes*, yang pada pengolahan datanya akan memengaruhi akurasi dan kehandalan sistem. Dengan menerapkan *Laplacian Correction*, kita dapat menghindari masalah ini dengan menyisipkan nilai probabilitas yang kecil tetapi signifikan ke dalam perhitungan, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas rekomendasi sistem. Dengan demikian, penggunaan *Laplacian Correction* dalam penelitian ini merupakan strategi yang bijaksana untuk memastikan keberlanjutan dan skalabilitas sistem dalam menghadapi berbagai situasi yang mungkin timbul dalam manajemen sumber daya manusia (Rizki et al., 2021).

Dalam konteks ini, PT. OASE GLOBAL TEKNOLOGI, sebuah perusahaan di bidang teknologi dan informasi, menjadi objek penelitian yang relevan. Perusahaan ini menghadapi persaingan yang ketat dalam industri yang terus berkembang. Kualitas sumber daya manusia memiliki dampak yang signifikan terhadap keberhasilan perusahaan di pasar yang kompetitif. Oleh karena itu, pengembangan sebuah sistem pendukung keputusan yang mengintegrasikan algoritma klasifikasi *Naïve Bayes* dan metode *Laplacian Correction* dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan efisiensi dan akurasi proses penetapan status karyawan di PT. OASE GLOBAL TEKNOLOGI.

Dalam rangka mengoptimalkan manajemen sumber daya manusia dan merespons dinamika dunia kerja yang terus berubah, penelitian ini bertujuan untuk merancang dan mengembangkan sebuah sistem pendukung keputusan (DSS) yang dapat membantu PT. OASE GLOBAL TEKNOLOGI dalam mengambil keputusan

terkait penetapan status karyawan. Dengan menggunakan algoritma klasifikasi *Naïve Bayes* dan metode *Laplacian Correction*, DSS ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang lebih akurat, obyektif, dan efisien dalam menentukan kelayakan calon karyawan tetap. Dengan adanya DSS ini, diharapkan perusahaan dapat menghindari kesalahan dan bias dalam pengambilan keputusan, serta meningkatkan kinerja dan produktivitas melalui seleksi karyawan yang lebih baik.

Sistem Pendukung Keputusan yang akan dirancang memiliki tujuan utama untuk memberikan bantuan kepada PT. OASE GLOBAL TEKNOLOGI dalam proses penentuan status karyawan dengan memberikan rekomendasi yang komprehensif. Keputusan akhir mengenai penetapan status karyawan pada perusahaan di sektor terkait tetap menjadi kewenangan mutlak perusahaan itu sendiri. Sistem ini dirancang untuk mengoptimalkan pengolahan data dan informasi terkait para calon karyawan, serta memberikan pandangan yang jelas tentang kualifikasi mereka. Dengan begitu, perusahaan dapat menggunakan rekomendasi ini sebagai panduan yang sangat berharga dalam membuat keputusan akhir yang sesuai dengan kebijakan dan kebutuhan organisasi mereka. Keputusan akhir ini dapat mencakup status karyawan apakah sebagai karyawan tetap atau dengan status lain yang sesuai dengan pertimbangan perusahaan. Sehingga, sistem ini berperan sebagai alat bantu yang membantu perusahaan dalam mengelola status karyawan mereka, namun keputusan akhir selalu berada dalam kendali sepenuhnya perusahaan itu sendiri.

Dalam kesimpulannya, penelitian ini mengusulkan penggunaan sistem pendukung keputusan berbasis algoritma klasifikasi *Naïve Bayes* dan metode *Laplacian Correction* dalam proses penetapan status karyawan di PT. OASE GLOBAL TEKNOLOGI. Melalui pendekatan ini, diharapkan perusahaan dapat memanfaatkan teknologi informasi dan analisis data untuk mengoptimalkan proses seleksi karyawan tetap. DSS ini akan membantu perusahaan dalam mengatasi kompleksitas dan ketidakpastian dalam menentukan status karyawan, serta memberikan kontribusi positif terhadap pengembangan praktik manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan efisien. Dengan demikian, penelitian ini

memiliki relevansi praktis dan akademis yang tinggi dalam konteks perkembangan dunia kerja dan manajemen sumber daya manusia.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan hasil analisa dari jawaban wawancara perusahaan pada subbab 4.3, rumusan masalah yang diperoleh adalah:

1. Bagaimana menentukan kriteria untuk menentukan penentuan calon karyawan tetap dalam suatu perusahaan?
2. Bagaimana menentukan proses penentuan calon karyawan dengan menerapkan algoritma *Naïve Bayes Classifier* dan *Laplacian Correction*?
3. Bagaimana merancang sistem penentuan karyawan tetap dengan menggunakan algoritma *Naïve Bayes Classifier* dan *Laplacian Correction*?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang permasalahan, tujuan penelitian terhadap masalah yang diperoleh adalah:

1. Mengidentifikasi atribut-atribut atau faktor-faktor yang harus dipertimbangkan secara objektif dalam proses seleksi calon karyawan agar dapat menentukan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dan persyaratan perusahaan.
2. Mengimplementasikan algoritma *Naïve Bayes Classifier* dengan penerapan *Laplacian Correction* untuk mengembangkan sebuah sistem prediksi yang akurat dan efisien dalam menentukan calon karyawan yang layak diangkat menjadi karyawan tetap di lingkungan perusahaan.
3. Mengembangkan sebuah sistem yang dapat membantu proses pengambilan keputusan dalam menentukan calon karyawan tetap secara otomatis berdasarkan data masukan dan menggunakan metode-metode yang telah diteliti sebelumnya.

## 1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang permasalahan, manfaat penelitian terhadap ilmu pengetahuan adalah:

1. Diharapkan dapat menjadi literatur ilmiah tentang implementasi algoritma klasifikasi dalam sistem pendukung keputusan yang berguna bagi orang lain.
2. Diharapkan dapat berguna sebagai informasi tambahan pengetahuan tentang perancangan sistem pendukung keputusan untuk dikembangkan atau untuk implementasi dalam permasalahan lain.

### **1.5. Batasan Penelitian**

Batasan penelitian yang terdapat pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini bergantung pada ketersediaan data yang akurat dan relevan mengenai karyawan dan proses penyeleksian di PT. OASE GLOBAL TEKNOLOGI. Jika data yang digunakan tidak lengkap atau tidak terstruktur dengan baik, hal ini dapat memengaruhi kualitas dan akurasi hasil dari SPK yang dikembangkan.
2. Meskipun algoritma *Naïve Bayes* dan *Laplacian Correction* memiliki keunggulan dalam beberapa situasi atau kasus lain, penelitian ini membatasi penggunaan algoritma *Naïve Bayes* dan *Laplacian Correction* untuk prediksi kelayakan karyawan dalam PT. OASE GLOBAL TEKNOLOGI.
3. Uji lapangan dalam penelitian ini dilakukan di lingkungan PT. OASE GLOBAL TEKNOLOGI. Namun, lingkungan perusahaan dapat memiliki karakteristik yang unik dan perlu diakui bahwa hasil uji coba mungkin tidak secara langsung dapat diterapkan pada organisasi lain, dan solusi yang dihasilkan dari penelitian ini perlu dianalisis kembali sebelum diterapkan pada organisasi lain.
4. Pengembangan SPK hanya dilakukan dalam bentuk *website* yang dalam jangka waktu selanjutnya akan diintegrasikan melalui *website* perusahaan, sehingga ada keterbatasan dalam fitur dan fungsionalitas yang dapat diimplementasikan. Fitur tambahan atau integrasi dengan sistem lain mungkin perlu disesuaikan dengan *platform website*.

### **1.6. Sistematika Penulisan**

Untuk memudahkan melihat dan memahami keseluruhan pembahasan penelitian ini, maka perlu disajikan klasifikasi yang mewakili kerangka dan pedoman penelitian ini. Adapun sistematika penulisannya adalah sebagai berikut.

#### 1. Bagian Awal Skripsi

Bagian awal berisi halaman sampul depan, halaman judul, halaman persetujuan dosen pembimbing, halaman pengesahan, halaman motto dan persembahan, halaman kata pengantar, halaman daftar isi, halaman daftar tabel, halaman daftar gambar, halaman daftar lampiran, penjelasan arti lambang dan singkatan, serta abstraksi.

#### 2. Bagian Utama Skripsi

Bagian Utama terbagi atas bab dan sub bab yaitu sebagai berikut:

### BAB I PENDAHULUAN

Bab pendahuluan meliputi:

- A. Latar belakang yang menjelaskan mengapa penelitian ini perlu dilakukan. Termasuk di dalamnya adalah konteks industri atau organisasi, masalah yang dihadapi, serta relevansi dari penggunaan algoritma *Naïve Bayes Classifier* dan *Laplacian Correction* dalam proses penentuan calon karyawan.
- B. Rumusan masalah yang memaparkan permasalahan yang akan diselesaikan dalam penelitian ini. Bagian ini akan merinci pertanyaan-pertanyaan penelitian yang mendasari proses penentuan calon karyawan dengan algoritma *Naïve Bayes* dan *Laplacian Correction*.
- C. Tujuan penelitian yang memaparkan hasil yang ingin dicapai melalui penelitian ini. Bagian ini akan menjelaskan secara rinci tentang tujuan utama dan tujuan-tujuan khusus yang ingin dicapai dalam

pengembangan sistem prediksi penentuan calon karyawan.

- D. Manfaat penelitian yang memaparkan manfaat yang diharapkan dari penelitian ini, baik secara praktis maupun kontribusi terhadap ilmu pengetahuan. Manfaat ini dapat mencakup penggunaan algoritma dalam dunia industri, peningkatan efisiensi dalam seleksi karyawan, dan kemungkinan pengembangan lebih lanjut di masa depan.
- E. Batasan penelitian yang menguraikan lingkup dan aspek-aspek yang tidak dicakup dalam penelitian ini. Dengan mengidentifikasi batasan, akan membantu pembaca memahami sejauh mana ruang lingkup penelitian ini dan apa yang tidak akan dibahas.
- F. Sistematika penulisan yang memberikan gambaran tentang bagaimana penelitian ini akan disajikan dalam tulisan. Sistematika penulisan akan memberikan pengantar singkat tentang isi dari setiap bab dalam penelitian ini.

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab tinjauan pustaka meliputi:

- A. Kerangka teori yang berisi konsep yang saling berkaitan dimana bagaimana dan mengapa variabel-variabel dan pernyataan hubungan dapat saling berhubungan satu sama lain.
- B. Landasan teori yang menjelaskan teori-teori yang relevan dengan topik penelitian tentang pembahasan pengertian sistem informasi, sistem pendukung keputusan, metode pengembangan *waterfall*, CodeIgniter, prediksi, karyawan, klasifikasi, metode

*Naïve Bayes*, metode *Laplacian Correction*, *website*, RapidMiner, dan *System Usability Scale (SUS)*.

- C. Telaah penelitian yang berisi tentang hasil-hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

### BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini, penulis menjelaskan mengenai metode penelitian yang dilaksanakan dalam pengembangan sistem informasi. Untuk menjadikannya lebih terstruktur, bab metode penelitian mencakup:

#### A. Desain Penelitian

Dalam desain penelitian, dimaksudkan tentang rencana sistematis dan strategi yang ditetapkan oleh peneliti untuk mengumpulkan data, menganalisis data, dan menarik kesimpulan dari penelitian yang dilakukan. Desain penelitian mencakup berbagai aspek, seperti pemilihan metode penelitian, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel penelitian serta alur proses analisis data. Desain penelitian sangat penting untuk memastikan bahwa penelitian dilakukan dengan cermat dan hasil yang diperoleh dapat diandalkan dan relevan untuk menjawab pertanyaan penelitian yang diajukan.

#### B. Alur Penelitian

Alur penelitian mengacu pada urutan langkah-langkah atau tahapan yang harus diikuti dalam pelaksanaan penelitian. Ini mencakup proses dari awal hingga akhir, termasuk perencanaan penelitian, desain penelitian, pengumpulan data, analisis data, dan interpretasi hasil. Alur penelitian juga mencakup langkah-langkah untuk

mengevaluasi dan menginterpretasi hasil penelitian, serta menyusun laporan penelitian.

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini, disajikan gambaran hasil penelitian dan analisisnya, baik secara kualitatif, kuantitatif, maupun statistik. Selain itu, juga dibahas hasil penelitian tersebut. Untuk penyajian yang terstruktur, hasil penelitian dan analisisnya diklasifikasikan ke dalam:

### A. Hasil Penelitian

Hasil penelitian merujuk pada temuan dan data yang diperoleh dari proses penelitian yang telah dilakukan. Ini mencakup hasil pengumpulan data, analisis data, dan temuan-temuan yang relevan dengan pertanyaan penelitian yang diajukan. Hasil penelitian merupakan hasil akhir dari seluruh proses penelitian yang mencerminkan jawaban dari pertanyaan-pertanyaan penelitian dan memberikan informasi yang relevan dan bermanfaat bagi pembaca atau pemangku kepentingan.

### B. Pembahasan

Pada bagian ini, penulis membahas temuan-temuan yang diperoleh dari hasil penelitian dan mengaitkannya dengan teori-teori yang relevan, hasil penelitian sebelumnya, dan tujuan penelitian. Tujuan dari pembahasan adalah untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang makna dan implikasi dari hasil penelitian, serta untuk menjelaskan apakah temuan penelitian mendukung atau membantah hipotesis atau pertanyaan penelitian yang diajukan sebelumnya. Pembahasan juga memberikan kesempatan bagi penulis untuk mengidentifikasi keterbatasan penelitian dan memberikan saran untuk penelitian lanjutan.

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini, terdapat rangkuman dan rekomendasi dari keseluruhan penelitian yang telah dilakukan. Kesimpulan mencakup identifikasi masalah dalam penelitian dan hasil analisis yang objektif. Sementara itu, saran berisi solusi untuk mengatasi masalah dan kelemahan yang ditemukan, serta memberikan panduan yang relevan dalam batasan penelitian ini. Saran ini secara khusus ditujukan untuk lingkup penelitian yang telah dijalankan.

### 3. Bagian Akhir Skripsi

Bagian akhir dari skripsi ini berisi tentang daftar pustaka dan daftar lampiran.