

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Menurut *Beresford Research* (2023), kelompok generasi berdasarkan usia terbagi menjadi tujuh yakni WWI yaitu untuk tahun 1922-1927, *Post War* yaitu untuk tahun 1928-1945, *Boomers I* yaitu untuk tahun 1946-1954, *Boomers II* yaitu untuk tahun 1955-1964, generasi X yaitu untuk tahun 1965-1980, selanjutnya generasi Y yaitu untuk tahun 1982-1996, dan generasi Z yaitu untuk tahun 1997-2012. Pada penelitian ini, penulis mengambil objek generasi Z, dilansir dari BBC (2019) terdapat 3 karakteristik pada generasi Z yaitu ambisius, *digital-natives*, dan percaya diri. Berdasarkan artikel berita McKinsey & Company (2023), generasi Z terbagi menjadi dua yaitu generasi Z muda yang masih pada usia praremaja dan generasi Z tertua yang sudah memiliki pekerjaan. Sejalan dengan artikel berita BBC yang menyebutkan bahwa salah satu karakteristik generasi Z yaitu *digital-natives*, pada artikel berita McKinsey menyebutkan bahwa generasi Z menggunakan ponsel kurang lebih selama enam jam untuk melakukan beberapa kegiatan seperti bekerja, belajar, belanja, berkomunikasi, hingga berkencan.

Tabel 1. 1
Data Penduduk Generasi Z di Indonesia

Klasifikasi	Data Pendudukan
Jumlah Generasi Z di Indonesia	74,93 juta jiwa
Jumlah Angkatan Kerja Generasi Z di Indonesia	21, 4 juta jiwa

Sumber: Badan Pusat Statistik, 2020

Tabel 1. 2
Data Penduduk Generasi Z di Indonesia berdasarkan Provinsi

No.	Provinsi	Data Penduduk Generasi Z
1	Nanggroe Aceh Darussalam	1.531.897
2	Sumatera Utara	4.241.259
3	Sumatera Barat	1.558.106
4	Riau	1.831.988
5	Jambi	975.166
6	Sumatera Selatan	2.286.741
7	Bengkulu	553.664

8	Lampung	2.375.721
9	Kepulauan Bangka Belitung	400.381
10	Kepulauan Riau	562.655
11	DKI Jakarta	2.678.252
12	Jawa Barat	12.965.399
13	Jawa Tengah	9.023.730
14	DI Yogyakarta	835.000
15	Jawa Timur	9.643.116
16	Banten	3.264.335
17	Bali	1.053.952
18	Nusa Tenggara Barat	1.448.701
19	Nusa Tenggara Timur	1.569.178
20	Kalimantan Barat	1.521.612
21	Kalimantan Tengah	755.008
22	Kalimantan Selatan	1.092.878
23	Kalimantan Timur	1.055.423
24	Kalimantan Utara	205.124
25	Sulawesi Utara	661.469
26	Sulawesi Tengah	843.569
27	Sulawesi Selatan	2.567.400
28	Sulawesi Tenggara	786.855
29	Gorontalo	335.659
30	Sulawesi Barat	432.546
31	Maluku	566.464
32	Maluku Utara	387.963
33	Papua Barat	341.528
34	Papua	1.156.343

Sumber: Badan Pusat Statistik, 2020

Generasi Z memanfaatkan teknologi dan internet sebaik mungkin, hingga dapat menjalin komunikasi dengan individu yang dikenal baik secara nyata maupun secara virtual. Generasi Z memiliki dua nilai kuat yaitu *racial justice* dan *sustainability* (McKinsey & Company, 2023). Menurut Sudiro dan Putri (2022), generasi Z memiliki beberapa tujuan untuk karier mereka 10 tahun mendatang, jalur karier yang generasi Z ambil memiliki tiga karakteristik, yaitu sebagai berikut.

a. Membuat Mereka Terlibat

Melibatkan generasi Z dengan cara berkolaborasi dengan teknologi terbaru serta memberikan tantangan agar mereka dapat bertahan pada organisasi atau perusahaan yang sedang ditempati.

b. Mempersiapkan Para Manajer dari Generasi Millennial

Generasi Millennial sudah memiliki kemampuan dalam kepemimpinan pada saat generasi Z memasuki dunia kerja. Para generasi Millennial akan menganalisis persamaan dan perbedaan setiap individu agar dapat memimpin dengan baik

c. Gaya Komunikasi yang Tulus

Generasi Z memiliki karakteristik lebih menyukai mengerjakan tugas khusus yang membutuhkan masukan dari manajemen atas, bukan berarti mereka ingin selalu diawasi. Generasi Z sebagai generasi yang tumbuh bersama teknologi membuat jalur komunikasi terhambat dan dapat menyebabkan konflik. Sehingga, dibutuhkan *mentoring* terhadap generasi Z tentang cara berkomunikasi dengan sesama rekan kerja. Generasi Z mempercayai bahwa mereka dapat bertahan pada pekerjaan selama setahun atau kurang, tetapi HRD (*Human Resource Development*) membuat pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia) dengan *training* agar mereka bertahan pada perusahaan yang sesuai kebutuhan dan pengembangan karier mereka.

Isu kesehatan mental pada generasi Z bukan lagi hal yang tabu. Generasi Z saat ini terdiri dari pekerja muda, mahasiswa, hingga pelajar sekolah dasar kelas 6 (usia 11 tahun), generasi yang tumbuh bersama dengan kemajuan teknologi serta banyaknya perubahan norma sosial, membuat generasi Z menghadapi berbagai tantangan yang dapat berdampak pada kesehatan mentalnya. Peningkatan intensitas penggunaan teknologi generasi Z terjadi selama pandemi Covid-19 karena kegiatan bekerja, belajar, hingga berbelanja menggunakan teknologi, yang mana membuat adanya batasan sosial antar sesama individu. Selain peningkatan intensitas teknologi, generasi Z mendapatkan banyak tekanan untuk sukses yang dapat menyebabkan kesehatan mental terganggu dan menimbulkan stres pada individu yang mengalami Austin (2023).

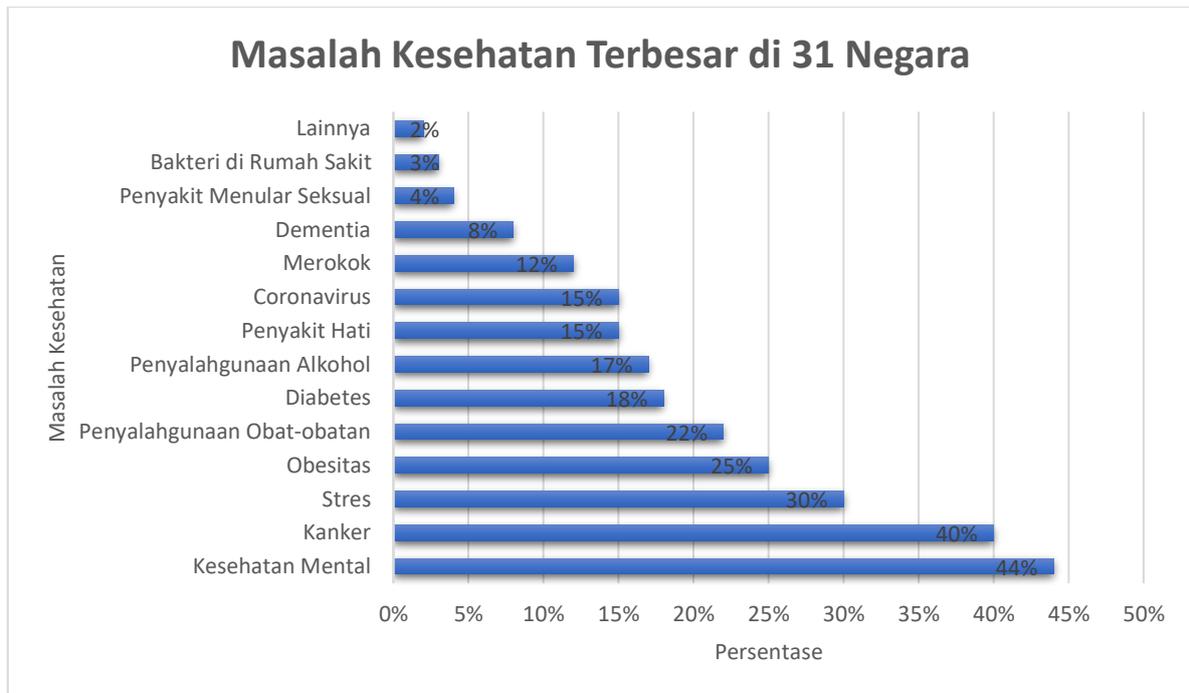
1.2 Latar Belakang Penelitian

Kelangsungan sebuah organisasi atau perusahaan tidak hanya dilihat dari segi keberhasilan dalam mencapai tujuan segi keuangannya saja, tetapi dilihat dari cara organisasi atau perusahaan tersebut dalam mengelola sumber daya manusia yang ada pada organisasi atau perusahaan tersebut. Pengelolaan sumber daya manusia pada perusahaan bertujuan untuk mempertahankan karyawan yang diyakini mampu untuk mencapai keberhasilan perusahaan dengan menyediakan ruang bagi para karyawan untuk bekerja secara optimal dan memberikan perlindungan dan tempat untuk berkembang serta membangun kekuatan dengan gaya kolektif untuk meningkatkan daya saing (Wahyuningtyas, Disastra, & Rismayani, 2023). Sumber daya manusia berperan penting dalam suatu organisasi yaitu sebagai penggerak dan menghasilkan

kinerja yang berdampak pada seluruh kegiatan operasional organisasi atau perusahaan, sehingga perusahaan harus lebih memperhatikan kontribusi yang diberikan oleh setiap karyawannya serta kondisi kesehatan karyawannya.

Kondisi kesehatan pekerja dilihat dari kondisi fisik hingga mentalnya, memang kondisi kesehatan yang buruk tidak selalu berdampak pada pekerjaan, tetapi jika dibiarkan dalam jangka yang lama dapat berdampak pada pekerjaan hingga kehidupan sosialnya. Sulit untuk mendeteksi pekerja yang terkena penyakit mental, diperkirakan hanya tiga hingga lima persen dari populasi umum yang terkena dan tidak dapat bekerja. Sulit terdeteksi bukan berarti sulit untuk melihat karakteristik pekerja yang mulai terkena dampak kesehatan mental, seperti kinerja menurun, sering cuti sakit, mudah kelelahan, sering datang terlambat, hingga terkena masalah dengan sesama rekan kerja (*workwise*, 2019). Berdasarkan hasil survei pada IPSOS (2023) terhadap 23.274 orang dewasa di 31 negara, menyatakan bahwa masalah kesehatan yang paling dikhawatirkan adalah kesehatan mental, disusul oleh kanker dan stres.

Kolaborasi dari Aon dan Telus (2023) menghasilkan *2023 Asia Mental Health Index*, yang menyatakan bahwa nilai *Mental Health Index* di Indonesia sebesar 69.4 dengan karyawan yang memiliki risiko tinggi mengalami gangguan kesehatan mental sebesar 17%. Gangguan mental dan emosi bisa terjadi pada setiap kalangan dan generasi, menurut artikel berita Arif (2023) yang menyatakan bahwa gangguan mental yang dialami oleh remaja di Indonesia mencapai 26.7%, serta dilanjut dengan banyaknya laporan adanya kecenderungan ingin bunuh diri selama 12 bulan terakhir. Berdasarkan *American Psychological Association* (2021), menyatakan bahwa generasi Z mengalami kondisi kesehatan mental yang buruk dengan nilai 45% dan hal tersebut dapat berdampak pada kondisi fisik mereka, hampir 3 dari 4 orang generasi Z atau sebesar 74% menyatakan bahwa terjadi perubahan pada berat badan mereka. Sehingga kesehatan mental pada generasi Z perlu diperhatikan, salah satu caranya adalah dengan melakukan “*healing*”. Istilah *healing* tentu tidak asing lagi bagi masyarakat khususnya generasi Z hingga menjadi tren dengan sebutan “*Bed Rotting*” yaitu kegiatan beristirahat atau bersantai di atas tempat tidur untuk mengurangi stres serta mengatasi kelelahan, terutama untuk individu yang sudah melakukan aktivitas berat yang melibatkan mental dan fisik (*AnalisaDaily*, 2023).



Gambar 1. 1 Masalah Kesehatan Terbesar di 31 Negara

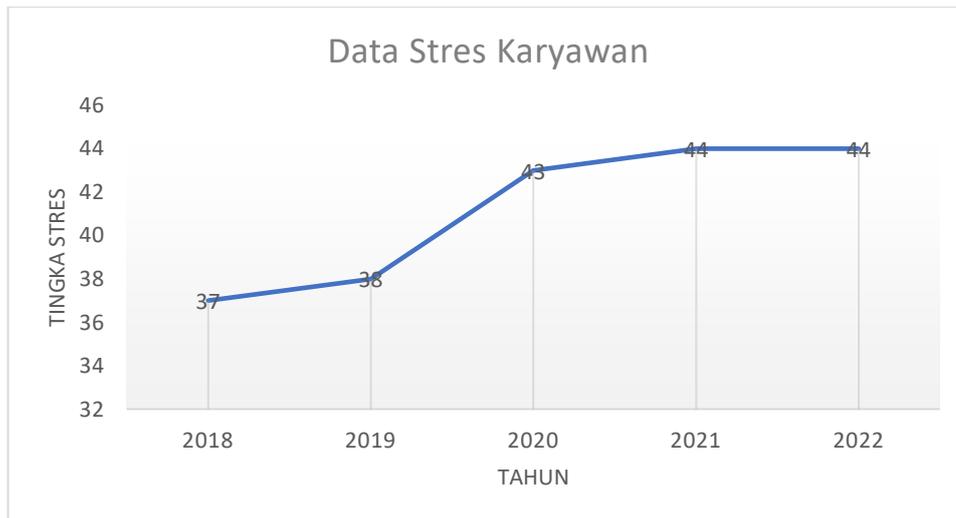
Sumber: IPSOS Global Health Service Monitor, 2023

Berdasarkan survei dari *McKinsey & Company* (2023), disebutkan bahwa generasi Z pada tahun 2025 akan mencakup sepertiga dari populasi global atau sebanyak 27% angkatan kerja. Indonesia memiliki tujuan menjadi negara maju pada tahun 2045 sehingga dibutuhkan angkatan kerja yang memiliki kondisi kesehatan mental yang baik (Nababan, 2023). Berdasarkan hasil survei *Health on Demand* (2023), disebutkan bahwa generasi Z memiliki kondisi mental yang buruk, hal tersebut tercipta akibat generasi Z merupakan generasi yang dibesarkan oleh budaya media sosial. Media sosial membuat karyawan terjebak dalam lingkup pemikiran hidupnya kurang berharga akibat melihat kehidupan idealis orang lain, karena yang dipublikasi di media sosial adalah versi sempurna dari setiap individu (Clubb, 2023). Oleh karena itu, agar Indonesia dapat mencapai tujuannya menjadi negara maju pada tahun 2045 serta tidak terjadi kehancuran pada dunia ekonomi, dibutuhkan penanganan secepatnya dengan cara mencari tahu penyebab terjadinya gangguan kesehatan mental pada generasi Z untuk mengambil langkah dalam penanganannya.

Kesehatan mental di dunia kerja perlu diperhatikan agar produktivitas dari karyawan tetap berjalan dengan cara mencari tahu penyebab dari kesehatan mental. Berdasarkan beberapa jurnal ilmiah yaitu Liu, Zhao, Wang, Gao, dan Zhang (2022); Ishikawa, Kohara, dan Nishimoto (2022); Schönfeld, Brailovskaia, Bieda, Zhang, dan Margaf (2016); Serafica, Grigsby, Dohonue, dan Evangelista (2023); Cahyono (2022); dan Kusmiati, Widhanarko, dan

Nurgraha (2017) menyatakan bahwa kesehatan mental dipengaruhi oleh stres kerja. Selain itu, kesehatan mental juga dipengaruhi oleh beberapa faktor yang disebut dengan modal psikologis yaitu saat seseorang ingin mengembangkan potensi serta kemampuan yang dimilikinya (Dudija & Rahma, 2023). Berdasarkan hasil wawancara bersama salah satu karyawan generasi Z yang bekerja di daerah Bogor, menyatakan bahwa selama bekerja hampir selama 4 tahun memiliki kesehatan fisik yang bagus, tetapi memiliki kesehatan mental yang kurang bagus karena mendapatkan tugas yang membuat narasumber berpikir lebih keras dan selama pengerjaan tugas diwajibkan untuk memanfaatkan perkembangan digital yang ada. Selain itu, bersama dua karyawan generasi Z yang bekerja di daerah Banten sebagai staf perusahaan penyedia jasa menyatakan bahwa selama hampir 2 tahun bekerja terlalu mendapatkan banyak tuntutan pekerjaan yang membuat mereka merasa memiliki kesehatan mental yang buruk. Akibat hal tersebut membuat narasumber menjadi lebih tertekan dan merasa stres selama bekerja, yang dapat berdampak pada buruknya kesehatan mental narasumber tersebut. Pernyataan dari beberapa artikel dan jurnal umum mendukung pernyataan yang menyebutkan bahwa kesehatan mental dipengaruhi oleh stres kerja yaitu *The Institution of Occupational Safety and Health* (2022); *Government of Western Australia Mental Health Commission* (2017); *healthdirect* (2023) dan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panti Waluta Malang (2020) yang menyatakan bahwa keadaan stres yang dialami seorang individu dapat berdampak pada buruknya kesehatan mental. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja pekerja maka akan semakin buruk kesehatan mentalnya.

Berdasarkan survei dari Aon dan Telus (2023) menghasilkan 2023 *Asia Mental Health Index* yang menyatakan bahwa sebesar 33% pekerja di Indonesia merasa lebih stres dibandingkan tahun lalu alias tahun 2021. Gambar 1.2 menunjukkan hasil survei dari *Gallup Inc* (2023) terhadap 67.000 responden yang menyatakan sebesar 44% pekerja di dunia mengalami stres dengan 21% dari 44% tersebut merupakan pekerja Indonesia yang mengalami stres selama bekerja, hal ini terjadi peningkatan dari 2018 ke 2022 secara berurutan sebesar 37%, 38%, 43%, dan 44%. Pada tahun 2020, stres karyawan meningkat drastis akibat adanya pandemi selama lebih dari satu dekade. Pekerja yang mengalami stres semakin meningkat setiap tahun, berdasarkan hasil survei dari beberapa organisasi seperti *McKinsey & Company* (2023), *Health on Demand* (2023), dan *Gallup Inc* (2023) yang menampilkan bahwa stres kerja pada pekerja termasuk golongan tinggi. Stres kerja yang tinggi tidak baik untuk dimiliki oleh karyawan pada perusahaan, karena akan menyebabkan produktivitas serta kinerja menurun (Putri & Sary, 2020).



Gambar 1. 2 Data Stres Karyawan

Sumber: Gallup, 2023

Tingginya tingkat stres kerja menandakan bahwa individu pekerja lebih banyak menghabiskan waktu di lingkungan kerja atau kurang menerapkan *work-life balance* pada kehidupannya. Mengutip dari artikel *Indeed* (2023) tingkat stres kerja yang tinggi terjadi karena rendahnya keseimbangan kehidupan kerja. Pernyataan tersebut sejalan dengan rendahnya tingkat *work-life balance* di Indonesia berdasarkan *Global Life-Work Balance Index* oleh Remote (2022) yaitu sebesar 38.21% yang termasuk kategori rendah dengan indeks kebahagiaan sebesar 5.24 dan jam kerja rata-rata per minggu selama 31.9 jam. Pernyataan tersebut sesuai dengan penelitian oleh Bahar dan Prasetyo (2021); Fatimah, Effendy, dan Lubis (2022); Aifha dan Suwarsi (2018); Das (2016); Atheya dan Arora (2014); Natekar dan Jyoti (2021); Çobanoğlu, Yıldırım, Seven, dan Sertel (2023); dan Arif, Rivai, dan Yulihastri (2022) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap *work-life balance* pekerja. Artinya, semakin tinggi stres kerja maka *work-life balance* pekerja semakin memburuk, begitu pun jika stres kerja semakin menurun maka *work-life balance* semakin membaik atau meningkat. Hasil penelitian yang sudah disebutkan sejalan dengan hasil wawancara dengan tiga narasumber generasi Z yang bekerja sebagai karyawan pada suatu perusahaan yang menyatakan jika memiliki keseimbangan kehidupan kerja atau *work-life balance* yang buruk dapat membuat stres kerja bertambah, sehingga menyebabkan kesehatan mental memburuk.

Setiap pekerja melakukan beberapa cara untuk menjaga kesehatannya masing-masing ataupun mengatasi gejalanya jika sudah terkena, berdasarkan *Health on Demand* (2022) terdapat beberapa cara untuk mengatasinya yaitu mendekati diri kepada Tuhan, istirahat yang cukup, pergi berlibur, melakukan aktivitas lainnya, melakukan komunikasi dengan kerabat

terdekat, dan lainnya. Beberapa cara tersebut termasuk cara individu dalam menyeimbangkan antara kehidupan pribadi, kehidupan sosial, dan kehidupan kerjanya. Berdasarkan artikel layanan kesehatan pemerintah yaitu *healthdirect* (2023) terdapat beberapa *tips* untuk menyeimbangkan kehidupan kerja, seperti (1) mengetahui *value* pada diri pribadi; (2) membuat *time management*; (3) menetapkan batasan; (4) menikmati pekerjaan yang sedang dijalani; (5) meninjau kebutuhan yang disesuaikan dengan penghasilan; (6) menjaga hubungan positif; (7) menjaga kesehatan; dan (8) banyak beristirahat di waktu senggang. Berdasarkan hasil wawancara bersama salah satu karyawan generasi Z menyebutkan bahwa perusahaan tempat dia bekerja memiliki tiga program untuk menjaga kondisi kesehatan mental karyawan, yaitu (1) sesi konsultasi bersama HRD (*Human Resource Development*); (2) *family gathering*; dan (3) insentif. Sehingga, perusahaan tersebut memberikan fasilitas *healing* kepada karyawannya secara bertahap.

Keseimbangan kehidupan kerja penting untuk diterapkan setiap individu pekerja karena dapat mengurangi tingkat stres, meningkatkan kesehatan mental pekerja, meningkatkan kesehatan fisik, menghindari ketidakhadiran, mempererat hubungan sosial, aktif untuk terlibat dalam pekerjaan, peningkatan dalam berpikir kreatif, meningkatkan produktivitas, membawa kesuksesan yang lebih, dan memberikan kepuasan (*MantraCare*, 2021). Pernyataan tersebut sesuai dengan penelitian oleh Borowiec dan Drygas (2022); Begum dan Osmany (2019); Mensah dan Adjei (2020); Haar, Russo, Sune, dan Mallatere (2014); Lazăr, Osaian, dan Rațiu (2010); Sipayung, Mintawi, Albert, Pradesa, dan Verianti (2023); Abdul Jalil, Tan, Ibhari, Musa, Ang, dan Mangundjaya (2023); dan Rosnani, Daud, Theresa, Kalis, dan Fahrana (2023) yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kesehatan mental pekerja. Artinya, semakin baik *work-life balance* pekerja, semakin membaik kesehatan mental individu pekerja.

Dengan menetapkan *work-life balance* sebagai variabel *intervening* diyakinkan dapat mengurangi risiko terkenanya gangguan kesehatan mental pada karyawan generasi Z di Indonesia akibat stres kerja yang dimiliki, hal tersebut sesuai dengan penelitian oleh Çobanoğlu, Yıldırım, Seven, dan Sertel (2023); Abdul Jalil, Tan, Ibhari, Musa, Ang, dan Mangundjaya (2023); Rosnani, Daud, Theresa, Kalis, dan Fahrana (2023); dan Saputro (2023).

Berdasarkan penjabaran latar belakang di atas, penulis memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian tentang peran *work-life balance* dalam memediasi hubungan beban kerja terhadap stres kerja pada karyawan generasi Z di Indonesia. Oleh karena itu, penelitian ini

berjudul “**Pengaruh Stres Kerja terhadap Kesehatan Mental dengan *Work-Life Balance* Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus pada Generasi Z di Indonesia)**”.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana kondisi stres kerja pada karyawan generasi Z di Indonesia?
2. Bagaimana kondisi kesehatan mental pada karyawan generasi Z di Indonesia?
3. Bagaimana kondisi *work-life balance* pada karyawan generasi Z di Indonesia?
4. Seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kesehatan mental pada karyawan generasi Z di Indonesia?
5. Seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap *work-life balance* pada karyawan generasi Z di Indonesia?
6. Seberapa besar pengaruh *work-life balance* terhadap kesehatan mental pada karyawan generasi Z di Indonesia?
7. Seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kesehatan mental dengan *work-life balance* sebagai variabel *intervening* pada karyawan generasi Z di Indonesia?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah penelitian di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui kondisi stres kerja pada karyawan generasi Z di Indonesia
2. Untuk mengetahui kondisi kesehatan mental pada karyawan generasi Z di Indonesia
3. Untuk mengetahui kondisi *work-life balance* pada karyawan generasi Z di Indonesia
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kesehatan mental pada karyawan generasi Z di Indonesia.
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap *work-life balance* pada karyawan generasi Z di Indonesia.
6. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *work-life balance* terhadap kesehatan mental kerja pada karyawan generasi Z di Indonesia.
7. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kesehatan mental dengan *work-life balance* sebagai variabel *intervening* pada karyawan generasi Z di Indonesia.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah dapat menjadi referensi serta memperbanyak sumber pembelajaran sehingga dapat mengaplikasikan ilmu yang didapat pada bidang sumber daya manusia dalam organisasi maupun perusahaan khususnya menyangkut stres kerja yang dapat mempengaruhi kesehatan mental dengan adanya *work-life balance* sebagai mediasi.

1.5.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang dihadapkan dari hasil penelitian ini adalah dapat menjadi sumber informasi dan bahan masukan dalam mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kesehatan mental dengan *work-life balance* sebagai variabel *intervening* pada karyawan generasi Z di Indonesia agar setiap perusahaan lebih sadar akan pentingnya menjaga kondisi kesehatan mental karyawan agar tidak mengalami stres kerja.

1.6 Sistematika Penulisan

Berikut ini gambaran umum terkait penelitian yang sedang dilakukan serta disusun dalam sistematika penulisan sebagai berikut:

a. BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menjabarkan gambaran umum objek penelitian, latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan tugas akhir.

b. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan uraian teori mulai dari manajemen sumber daya manusia, kesehatan mental, stres kerja, dan *work-life balance*, disertai dengan adanya penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan diakhiri dengan hipotesis.

c. BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini melakukan penegasan pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan dalam mengumpulkan dan menganalisis penelitian untuk menjawab masalah penelitian yang meliputi jenis penelitian, operasionalisasi variabel, populasi dan sampel, pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas dan teknik analisis data.

d. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjabarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sesuai dengan tujuan penelitian. Hasil penelitian berisi hasil dari analisis data dengan menggunakan *software* pendukung diikuti dengan hasil interpretasinya. Pada

bagian pembahasan menjelaskan hasil penelitian dengan teori yang relevan serta melakukan perbandingan dengan penelitian sebelumnya.

e. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini menarik kesimpulan dari hasil pembahasan untuk menjawab masalah penelitian, lalu membuat saran yang berkaitan dengan manfaat penelitian.