

BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan tulang punggung kehidupan organisasi, keberhasilan organisasi secara keseluruhan sangat bergantung pada sumber dayamanusia untuk mencapai tujuan Rumah Sakit. Menurut Hasibuan (2019) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Karena itu, perusahaan/instansi harus memiliki pegawai yang memiliki motivasi, loyalitas yang tinggi, dan, lingkungan kerja yang memadai serta memiliki banyak pengalaman dan berprestasi. Selain itu, sumber daya manusia juga memiliki pengetahuan, keterampilan, karya dan masih banyak potensi-potensi yang dimiliki. Bagaimanapun majunya teknologi, berkembangnya informasi tanpa adanya sumber daya manusia maka tujuan tersebut tidak akan tercapai.

Di samping itu semakin berkembangnya teknologi, pendidikan disertai pertumbuhan ekonomi yang semakin meningkat, maka para pelaku-pelaku yang bergelut dibidang ekonomi, budaya maupun bidang lainnya ini dapat mempengaruhi tujuan Rumah Sakit yang akan dicapai kedepannya. Salah satu upaya yang harus dilakukan dalam menghadapi tantangan dari luar, dengan menyiapkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan berkualitas. Karena pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi maka diperlukan

pengawasan terhadap kinerja karyawan dan penyediaan fasilitas penunjang untuk meningkatkan prestasi kerja sumber daya manusia. Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja, Wibowo (2019), menyatakan “Kinerja didalam suatu organisasi dilakukan segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja”.

Salah satu rumah sakit yang memanfaatkan sumber daya manusia dalam menjalankan segala pekerjaan yang ada di rumah sakit sama halnya seperti Rumah Sakit Mitra Medika Medan. RSUD. Mitra Medika merupakan salah satu rumah sakit swasta yang ada di Kawasan Medan Utara yang merupakan kepemilikan swasta di bawah naungan Yayasan Mitra Medika dengan klasifikasi Kelas C yang telah mendapatkan penetapan kelas dari Kementerian Kesehatan Nasional melalui SK Penetapan Menteri Kesehatan Nomor HK.02.03/I/0972/2014. Rumah Sakit Umum Mitra Medika telah berdiri sejak 3 Januari 2004 berdasarkan Surat Keputusan Kepala Dinas Kesehatan Kota Medan Nomor 445/0175/RS.11/1/04 dengan Nomor Izin Penyelenggaraan : 440/9697/IX/05 tertanggal 26 September 2005.

Rumah Sakit Umum Mitra Medika adalah Rumah Sakit yang bergerak dibidang jasa yang terletak di Jl. Kol. Yos Sudarso No.KM. 7,5 Tj. Mulia, Kec. Medan Deli, Kota Medan, Sumatera Utara. Dalam rangka mencapai visi dan misinya rumah sakit umum mitra medika memiliki nilai dasar dan keyakinan yang merupakan budaya kerja dan menjadi pijakan, pegangan dan pedoman bagi

direksi, unit kerja manajemen, unit kerja pelayanan/operasional dan seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Berdasarkan hasil wawancara kepada beberapa karyawan rumah sakit yang telah dilakukan oleh peneliti, para karyawan rumah sakit cenderung belum mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan dengan baik dan tepat waktu. Ini disebabkan karena kurangnya interaksi antara atasan dan bawahan, seperti pemberian bimbingan, dorongan dan motivasi kepada seluruh anggotanya untuk mencapai tujuan. Selain itu tidak adanya alat untuk memotivasi yang menarik bagi karyawan yang membuat mereka mau bekerja keras dan bertanggung jawab, sehingga pada akhirnya kinerja menjadi rendah.

Tabel 1.1
Data Pencapaian Kinerja Karyawan RSUD. Mitra Medika
Tahun 2022

Unit	Skor Penilaian
Adm	72
Staff Manajemen	65
Kasir	70
Laundry	69
Suster	70
Gizi	78
Driver	75
Apotik	70
Security	71
CS	69
Radiologi	71
Keuangan	70
Farmasi	72
Akreditasi	69
Pendaftaran	65
Housekeeping	76
Case Manager	78
Teknisi	73

Sumber : Data Kinerja RSUD. Mitra Medika

Ket :

A = 91 – 100

B = 71 – 90

C = 51 – 70

D = 0 – 50

Data diatas menjelaskan bahwa pencapaian kinerja seluruh karyawan yang bekerja di RSUD Mitra medika kurang atau belum maksimal untuk menjangkau target yang diinginkan oleh rumah sakit dari hasil kerja karyawan. Dilihat dari poin keterangan yang peneliti cantumkan dari data penelitian RSUD Mitra medika bahwa kinerja setiap karyawan belum biasa memberikan kontribusi hasil yang maksimal. Hal ini dipengaruhi oleh kurangnya semangat kerja karyawan seperti kurangnya motivasi kerja setiap karyawan, loyalitas yang kurang antar semua karyawan dan juga kurang mendukungnya lingkungan kerja yang ada di RSUD Mitra medika. Terlihat sebagian banyak dari setiap unit yang ada di data kinerja diatas menyatakan bahwa kinerja sebagian unitnya bisa dikatakan masih berada di point penilaian C (masih berada di angka rata rata 60 an bila dilihat dari hasil rata rata yang penelitian hitung). Terutama pihak yang berada di bagian penting di rumah sakit seperti staff manajemen, CS, Akreditasi yang mana bagian mereka adalah bagian yang termasuk penting dalam menjalankan setiap prosedur penting yang akan dilakukan oleh unit lain. Hal ini dapat menjadi pemicu bahwa kurangnya hasil kinerja unit bawahan untuk mencapai hasil yang diinginkan oleh pihak rumah sakit.

Salah satu hal yang harus jadi perhatian utama Rumah Sakit adalah mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi karyawan dalam bekerja agar selalu fokus pada tujuan Rumah Sakit. Menjaga motivasi karyawan itu

sangatlah penting karena motivasi merupakan sesuatu yang mendasari setiap individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Wibowo (2019), menyatakan “motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian puncak”.

Penelitian ini meneliti tentang Motivasi, Loyalitas dan Lingkungan Kerja. Griffin (2019), Jika motivasi baik, loyalitas baik dan lingkungan kerja baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik. Motivasi merupakan faktor yang sangat menentukan kinerja. Wursanto (2019) Motivasi merupakan “dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu”. Jadi pada dasarnya apabila Rumah Sakit ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka rumah sakit haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka Rumah Sakit akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan.

Tabel 1.2
Motivasi Kerja Tahun 2022

No.	PENGUKURAN	PENILAIAN			
		A Sangat Baik	B Baik	C Cukup	D Buruk
1.	Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan		√		
2.	Pengembangan diri			√	
3.	Kemandirian dalam bertindak			√	
4.	Prestasi yang yang dicapai		√		

Sumber: Data Diolah (RSU Mitra Medika)

Tabel diatas merupakan hasil dari pengukuran dan pencapaian motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan. Dari tabel tersebut membuktikan bahwa motivasi karyawan masih kurang termotivasi melakukan pekerjaan yang telah ditentukan oleh pihak rumah sakit umum mitra medika. Dari hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti bahwa pihak rumah sakit menetapkan beberapa cara untuk memotivasi seperti bagi karyawan yang berperilaku baik dalam melakukan kerja mendapatkan reward berupa kenaikan gaji dan intensif. Begitu juga bagi karyawan yang berperilaku buruk dalam bekerja akan diberikan *punishment* berupa surat panggilan bahkan di jatuhi sanksi di pecat dari pekerjaan. Pengukuran tersebut dilakukan untuk mengetahui perbandingan sekaligus untuk melihat perbedaan per individu setiap karyawan dalam melakukan pekerjaan yang di berikan. Hal ini sangat berdampak dalam perihal pelayanan di dalam rumah sakit untuk bertindak dan melakukan sesuatu hal untuk meminimalisir sebuah kejadian kecil atau besar yang dapat mengancam seluruh keselamatan dan keamanan pasien, keluarga pasien, dan seluruh karyawan-karyawan rumah sakit umum mitra medika.

Loyalitas karyawan berkaitan dengan sikap dan perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan kepada Rumah Sakit, yaitu sikap ketersediaan karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan dengan memberikan seluruh kemampuan yang dimiliki. Karyawan yang loyal akan mementingkan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan individu termasuk mendukung dan memperkenalkan tujuan Rumah Sakit, taat dan setia pada Rumah Sakit dalam situasi apapun.

Tabel 1.3
Data loyalitas karyawan periode 2021

No.	Bulan	Karyawan Awal	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Karyawan SP	Total
1.	Januari	100	0	0	0	100
2.	Februari	100	0	0	0	100
3.	Maret	100	0	0	0	100
4.	April	100	2	1	1	101
5.	Mei	101	5	0	2	106
6.	Juni	106	0	0	0	106
7.	Juli	106	0	10	1	96
8.	Agustus	96	0	0	0	96
9.	September	96	0	5	3	91
10.	Oktober	91	0	7	2	84
11.	November	84	0	5	0	79
12.	Desember	79	0	9	1	70

Sumber: Data Diolah (RSU Mitra Medika)

Tabel 1.4
Data loyalitas karyawan periode 2022

No.	Bulan	Karyawan Awal	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Karyawan SP	Total
1.	Januari	70	60	8	2	122
2.	Februari	122	20	0	0	142
3.	Maret	142	15	2	3	155
4.	April	155	17	0	1	172
5.	Mei	172	25	3	2	194
6.	Juni	194	25	3	0	215
7.	Juli	215	25	4	1	236
8.	Agustus	236	30	0	0	266
9.	September	266	20	5	3	281
10.	Oktober	281	38	0	2	319
11.	November	319	2	2	0	319
12.	Desember	319	0	20	0	299

Sumber: Data Diolah (RSU Mitra Medika)

Tabel diatas merupakan data perbandingan keseluruhan tentang karyawan RSUD Mitra medika yang tercatat dalam 2 tahun. Dikatakan bahwa terjadi hampir setiap bulannya dalam 2 tahun terakhir karyawan mengalami masalah diantaranya mulai dari karyawan masuk dan karyawan keluar serta karyawan yang terkena SP. Mengingat ditahun tersebut masih dalam isu pandemi COVID 19 yang mana garda terdepan dalam pemberantasan virus yaitu rumah sakit selalu melakukan peninjauan secara langsung demi keamanan seluruh elemen yang ada di sekitar rumah sakit.

Menurut pihak rumah sakit RSUD. Mitra Medika bagi karyawan yang keluar atau yang tidak bekerja lagi di pengaruhi beberapa faktor yaitu : pengurangan karyawan akibat beberapa faktor, baik dari peringatan pihak rumah sakit, faktor usia, gaji, dll. Sementara bagi karyawan yang tersangkut SP (surat peringatan) ini di karenakan karyawan tersebut melanggar beberapa prosedur kerja yang di terapkan oleh pihak rumah sakit. Beberapa pelanggaran seperti : istirahat di jam kerja, menghindar dari pekerjaan, sering ganti shift sesuka hati yang bisa mengganggu aktifitas dan kesibukan karyawan lainnya, dan sering telat waktu. Hal ini memicu dampak yang kurang baik mengingat rumah sakit yang sangat memprioritaskan jasa pelayanan ke setiap orang yang ada di dalam rumah sakit hal ini yang membuat rumah sakit akhirnya memutuskan hubungan kerja terhadap karyawan yang terkena SP sebelum di keluarkan atau tidak di pekerjakan lagi. Beberapa kendala terjadi rendahnya loyalitas karyawan dalam bekerja yaitu : kurangnya pelatihan kerja kepada karyawan yang baru bekerja di RSUD Mitra Medika, kurangnya dukungan dari rekan kerja, tidak mencintai pekerjaan atau

bekerja dengan tanggung, tidak berani mengambil keputusan yang pada akhirnya membuat diri karyawan tersebut merasa tertekan.

Selain faktor motivasi kerja dan loyalitas, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan ketidak sesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas–tugasnya.

Faktor lingkungan kerja bisa berupa kondisi fisik kantor yang meliputi penerangan, suhu udara, dan lain-lain yang mampu meningkatkan suasana kondusif dan semangat kerja serta berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Sedarmayanti (2019). Menurut Mangkunegara (2019) lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas kerja yang memadai. Ahyari (2019) juga menambahkan bahwa lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya menurunkan produktifitas kerja pegawai.

Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan agar dalam pelaksanaan tugasnya dapat di kerjakan secara optimal, sehat, aman dan kenyamananya terjaga. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan

kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Adanya lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan dorongan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh kepada karyawan, sehingga dapat memberikan prestasi kerja terhadap pencapaian tujuan. Dengan demikian rumah sakit akan tetap eksis dalam pengembangan usahanya. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan mendukung produktivitas karyawan baik pula. Dalam penelitian Hawthorne (dikutip Henry Simamora) menemukan kesimpulan bahwa interaksi dan perhatian yang dicurahkan oleh para periset kepada para pegawai / karyawan menyebabkan produktivitas mereka melonjak. *Elton Mayo dan Fritz Roethlisberger*, yang melakukan riset di *Hawthorne*, juga menemukan kenyataan bahwa perasaan, emosi, dan sentimen dari kalangan karyawan sangat dipengaruhi oleh kondisi kerja seperti hubungan kelompok, gaya kepemimpinan, dan dukungan manajemen.

Tabel 1.5
Data kelengkapan Kerja RSUD Mitra Medika

No.	Nama Peralatan	Tersedia	Keadaan/Kondisi	
			Baik	Rusak
1.	Helm Pengaman	50	√	-
2.	Kacamata Pengaman	50	√	-
3.	Masker	1000	√	-
4.	Respirator/alat pernafasan	1000	√	-
5.	Pelindung Wajah	1000	√	-
6.	Penutup telinga	20	√	-
7.	Baju lapangan	100	√	-
8.	Rompi keamanan	100	√	-
9.	Sepatu pengaman	50	40	10
10.	Sepatu Karet	50	√	-

11.	Sarung Tangan	1000	√	-
12.	Jas hujan	30	20	10
13.	Tali pengikat tubuh	50	√	-
14.	APAR	100	√	-
15.	Komputer	108	√	
16.	Printer	50	√	
17.	Mobil Ambulance	3	√	
18.	Mesin Cuci	10	√	

Sumber: Data RSU. Mitra Medika

Penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja yang dilakukan oleh Kasim, et al (2019), Pawirosumarto, et al (2018), Prameswari (2019) dan Vidriyansyah (2019) menunjukkan hasil motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Hayati (2019) menunjukkan hasil motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut disebabkan karena jumlah responden yang relatif sedikit.

Penelitian mengenai loyalitas terhadap kinerja karyawan umumnya menghasilkan hubungan positif dan signifikan yaitu pada penelitian yang dilakukan oleh Arief Teguh Nugroho (2019), PRADANA, dkk (2019), Reiza Adelia Maulida, dkk (2019), Maulinda Nurul Hidayat, dkk (2023). Namun terdapat perbedaan hasil dengan penelitian yang dilakukan oleh Kemas Zulfikri dkk (2022) bahwa loyalitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian mengenai lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu pada penelitian yang dilakukan oleh Ustadus Sholihin, dkk

(2021), Jeni Andrian dkk (2021), Lyta Lestary, dkk (2018), Apfia Ferawati (2019).). Namun terdapat perbedaan hasil dengan penelitian yang dilakukan oleh Lindu Prabowo, dkk (2018) bahwa loyalitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang serta fenomena yang telah di paparkan peneliti, motivasi karyawan masih dibawah jangkauan dari target pencapaian yang telah di tentukan oleh pihak rumah sakit umum mitra medika, kurangnya loyalitas kerja karyawan membuat tidak tercapainya sebuah target kerja yang di tetapkan oleh pihak RSU Mitra medika, dan kurangnya suasana dan keadaan lingkungan kerja yang kurang memadai yang membuat karyawan kurang bersemangat bekerja. Di awal yang bertujuan untuk menguraikan, guna membuktikan apakah Motivasi, Loyalitas, Dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara lebih mendalam. Maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Loyalitas Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Mitra Medika Tanjung Mulia”**.

Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat disimpulkan identifikasi masalah dalam penelitian ini :

1. Adanya permasalahan dari kinerja karyawan akibat dari penurunan motivasi kerja itu sendiri.
2. Masih ditemukannya penurunan loyalitas pada setiap karyawan.
3. Adanya ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja dilihat dari data penilaian lingkungan kerja fisik.

4. Menurunnya kinerja karyawan ketika menjalankan kegiatan operasional rumah sakit.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, penelitian ini didasarkan pada research gap dari penelitian terdahulu dan fenomena masalah yang terjadi pada RSUD Mitra Medika Tanjung mulia. Research gap ditemukan dalam penelitian terdahulu mengenai pengaruh motivasi kerja, loyalitas dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, masih banyak perbedaan hasil penelitian yang telah diuraikan dalam tabel 1.6 yang turut dipengaruhi oleh perbedaan variabel yang digunakan, sampel, instrument, dan sumber data yang digunakan dalam tiap-tiap penelitian. Fenomena yang terjadi adalah kinerja karyawan pada RSUD Mitra medika tanjung mulia yang mengalami penurunan tiap tahunnya. Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat disimpulkan rumusan masalah dalam penelitian ini:

1. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum mitra medika tanjung mulia?
2. Apakah loyalitas berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit mitra medika tanjung mulia?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit mitra medika tanjung mulia?
4. Apakah motivasi, loyalitas, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum mitra medika tanjung mulia?

Batasan Masalah

Di dalam batasan masalah yang terkait dengan variabel penelitian penulis dalam melakukan penelitian ini hanya membahas permasalahan terkait dengan pembahasan variabel saja, mengingat keterbatasan waktu, pengetahuan, dan kemampuan penulis baik secara moril maupun materil maka penulis membatasi penelitian pada variabel Motivasi, Loyalitas, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Tanjung Mulia.
2. Untuk mengetahui pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Tanjung Mulia.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Mitra Medika Tanjung Mulia.
4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Loyalitas Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Mitra Medika Tanjung Mulia.

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis

- a) Penelitian yang dilakukan ini agar kiranya dapat menambah pengetahuan dan wawasan penulis, terutama yang terkait dengan masalah dalam penelitian ini, serta sebagai wadah dalam rangka menerapkan teori yang telah dipelajari terkait masalah Motivasi, loyalitas, lingkungan kerja dan juga kinerja karyawan.
- b) Dapat menambah wawasan dan pengalaman langsung tentang penelitian di RSUD. Mitra Medika.
- c) Bagi peneliti sendiri diharapkan agar dapat menambah ilmu serta wawasan yang lebih luas lagi, sehingga dapat dijadikan masukan dalam melihat perbedaan ilmu teori dengan praktik dilapangan.

2. Bagi Instansi Perusahaan

- a) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sebagai bahan masukan bagi manajemen Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan.
- b) Hasil penelitian ini diharapkan berguna sebagai bahan evaluasi terhadap pelayanan Rumah Sakit Umum Mitra Medika.

3. Bagi pihak lain atau pembaca

- a) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan, tambahan pengetahuan dan referensi yang dapat dijadikan sebagai wahana pembelajaran serta sebagai dasar pembandingan dalam rangka melakukan penelitian lebih lanjut pada bidang kajian ini.

- b) Penulis berharap dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan bagi para pembaca yang akan melakukan penelitian baik yang berhubungan dengan topik penelitian ini maupun tidak berhubungan.