**BAB I  
PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakang Penelitian**

Manajemen sumber daya manusia sebagai aset penting bagi lembaga perlu dipelihara dengan baik. Manusia berperan secara dinamis dalam kegiatan lembaga untuk mewuwujudkan tercapainya tujuan lembaga. Manajemen sumber daya manusia harus dapat menunjang tujuan lembaga dilingkungan perusahaan maupun lingkungan pemerintahan. Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah menyiapkan dan mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas, kompetensi sumber daya manusia dianggap memenuhi kriteria jika sumber daya manusia ini dapat mewujudkan tujuan lembaga dengan memberikan pelayanan yang baik dan berkualitas.

Karyawan yang sangat dibutuhkan saat ini adalah yang memiliki banyak pemikiran inovatif, karena hal tersebut akan sangat disukai oleh perusahaan. Mereka juga menginginkan banyak pemikiran baru yang tidak pernah terfikirkan selama ini. Begitu juga untuk pegawai yang memiliki kompetensi utama dalam merancang pesawat terbang, mengembangkan dan memproduksi pesawat terbang regional untuk sipil dan militer yang telah sukses memanfaatkan kemampuanya pada bidang pesawat terbang dan juga pada bidang-bidang lain seperti *Information Technology, Automotive, Maritime, Simulation Technology, Industrial Turbine dan Enggineering Services*.

Salah satu cara menghadapi berbagai tantangan dalam upaya meningkatkan kualitas perusahaan, diperlukan karyawan berkualitas yang mampu mewujudkan kinerja professional Kinerja para karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. jika kinerja karyawan baik, maka perusahaan akan mencapai tujuannya dengan baik. Perusahaan juga perlu memperhatikan bagaimana pegawai melakukan pekerjaannya, pada suatu perusahaan kinerja seorang karyawan merupakan aset penting yang sangat dibutuhkan dalam mendukung serta membantu mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan, jadi setiap perusahaan selalu mengawasi kinerja karyawannya agar terus meningkatkan kinerja mereka dengan lebih baik.

Kinerja karyawan yang efektif dan efisien sangat dibutuhkan oleh suatu perusahaan karna dengan begitu akan memajukan suatu perusahaan. Kinerja suatu organisasi tergantung pada kerja karyawannya. Namun atasan dapat berperan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan suatu organisasi. Dalam hal ini, atasan harus mempunyai peran yang penting dalam usahanya untuk memotivasi dan mengelola karyawannya. Organisasi perlu memberikan perhatian khusus terhadap prestasi yang diperoleh oleh karyawan dengan cara memberikan reward (hadiah), imbalan, dan penghargaan) dan motivasi untuk bekerja penuh semangat, memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya, sehingga suatu organisasi akan mudah dalam memenuhi tujuan yang direncanakan.

Divisi AC (*Assembly Component*) adalah suatu proses penggabungan atau penyambungan berbagai komponen dengan cara mekanik menjadi sebuah unit utuh. Para pegawai divisi AC (*Assembly Component*) juga ada yang bertugas memulai semuanya dari awal atau bisa dibilang juga dengan merakit dan membuat semua bagian pesawatnya dengan cara membuat sendiri dan ada juga beberapa unit yang memang hanya tinggal menggabungkan beberapa bagian pesawatnya saja. Biasanya bagian-bagian ini hasil dari pembuatan oleh perusahaan yang berkaitan ataupun membeli dari perusahaan lain.

*Job insecurity* merupakan hal yang bersifat subjektif karena setiap individu akan memiliki tingkat ketidakamanan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku dalam diri seseorang. Adanya ketidakamanan kerja pada karyawan tentu berdampak pada kinerja yang ditunjukkannya. Akan tetapi, karyawan dengan keberadaannya merasa aman tidak menjamin akan mampu menunjukkan kinerja yang baik. Hal tersebut terdapat faktor-faktor di luar kendali karyawan yang bersangkutan untuk dapat menunjukkan kinerja yang baik. Salah satunya adalah adanya *Job Insecurity* (Ketidakamanan Kerja).

*Job Insecurity* merupakan suatu ketidakberdayaan dari suatu pekerjaan atau komponen komponen pada saat keadaan pekerjaan itu terancam, dan menimbulkan rasa ketidakamanan pada para karyawan, atau rasa tidak aman yang dirasakan oleh karyawan. Berbagai perubahan yang terjadi dalam perusahan, karyawan sangat mungkin merasa terancam, gelisah, dan tidak aman karena potensi perubahan untuk mempengaruhi kondisi kerja dan kelanjutan hubungan serta balas jasa yang diterima dari perusahaan. Setiap karyawan tentunya sangat mendambakan kenyamanan dan keamanan dalam bekerja.

Keamanan di dalam konteks ini bukan berarti hanya aman dari kecelakaan kerja, tetapi rasa aman dari ancaman kehilangan pekerjaan. Disiplin kerja juga merupakan salah satu aspek keberhasilan suatu perusahaan bukan semata-mata ditentukan oleh tenaga kerja atau sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan, melainkan sangat ditentukan oleh pendayagunaan sumber daya manusia itu sendiri. Penggunaan sumber daya manusia memegang peranan penting dan perlu disadari oleh setiap individu dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk mengupayakan adanya berbagai cara untuk memelihara disiplin kerja dengan cara berbagai alternatif dan tindakan untuk mendorong setiap individu atau tenaga kerja untuk mampu meningkatkan tenaga kerja.

Setiap pekerja pasti tidak ingin memiliki rasa tidak aman (*Job Insecurity)*, Karena bisa berpengaruh terhadap hasil kinerja itu sendiri dan bisa berdampak kepada tidak tercapainya tujuan perusahaan. *Job Insecurity* dapat dihilangkan dengan salah satu cara yaitu pemimpin memberikan perhatian kepada para pegawainya, *improve skill* dan juga lebih rileks dalam menyelesaikan pekerjaan. Berikut ini adalah hasil pra survey *Job Insecurity* pada PT. Dirgantara Indonesia.

**Tabel 1.1**

**Hasil Pra Survey *Job Insecurity* pada PT. Dirgantara Indonesia**

| ***JOB INSECURITY*** | | | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Pernyataan | Frekuensi Jawaban | | | | | Total | Rata-rata |
| SS  (5) | S  (4) | KS  (3) | TS  (2) | STS  (1) |
| 1. | Saya sering khawatir akan kehilangan pekerjaan | 6 | 21 | 8 | 4 | 6 | 152 | 3,37 |
| 2. | Saya merasa tidak berdaya disaat sedang menangani ancaman dalam bekerja | 0 | 0 | 17 | 20 | 8 | 99 | 2,2 |
| 3. | Saya takut jika ada pegawai baru yang masuk bekerja | 0 | 0 | 4 | 12 | 29 | 65 | 1,44 |
| 4. | Saya takut jika saya melakukan kesalahan nantinya saya akan di PHK atau diturunkan jabatan | 0 | 15 | 7 | 14 | 9 | 118 | 2,62 |
| 5. | Jika saya melakukan kesalahan, saya pasti memikirkan dampak negative yang akan terjadi pada pekerjaan saya | 3 | 22 | 17 | 3 | 0 | 160 | 3,55 |
| 6. | Saya kesulitan dengan adanya teknologi baru dalam menyelesaikan pekerjaan saya | 0 | 5 | 8 | 30 | 2 | 106 | 2,35 |
| 7. | Saya merasa tersaingi jika ada pegawai yang lebih rajin dari saya | 0 | 1 | 18 | 11 | 15 | 95 | 2,11 |
| 8. | Saya merasa terancam terhadap pekerjaan saya pada tahun berikutnya | 0 | 0 | 19 | 21 | 5 | 104 | 2,31 |
| 9. | Saya takut kehilangan pekerjaan karena diberhentikan secara sepiha | 2 | 4 | 11 | 17 | 11 | 104 | 2,31 |
| 10. | Saya mampu menghadapi ancaman yang timbul dari sekitar saya | 2 | 39 | 3 | 1 | 0 | 177 | 3,93 |
| 11. | Saya takut kehilangan pekerjaan saya karena hasil pekerjaan yang saya berikan kurang maksimal | 1 | 3 | 24 | 17 | 0 | 123 | 2,73 |
| 12. | Saya merasa terancam dengan kemungkinan terjadinya pengurangan pegawai | 0 | 2 | 16 | 27 | 2 | 112 | 2,48 |
| 13. | Saya takut jika pekerjaan yang saya kerjaan melebihi waktu yang telah ditentukan | 0 | 10 | 19 | 16 | 0 | 129 | 2,86 |
| 14. | Saya merasa cemas jika dipanggil oleh atasan | 0 | 1 | 8 | 23 | 13 | 87 | 1,93 |
| 15. | Saya khawatir kehilangan pekerjaan ini dalam waktu dekat | 0 | 11 | 1 | 33 | 0 | 113 | 2,51 |
| **Skor Rata-Rata** | | | | | | | | **2,58** |

Sumber: Hasil olah data Kuesioner Pra Survey (2022)

Ketidakamanan kerja sebagai situasi psikologis karyawan menunjukkan rasa tidak aman karena kondisi lingkungan kerja. Ketidakamanan kerja merupakan kondisi psikologis karena adanya fluktuasi lingkungan kerja yang membuat seseorang merasa bingung dan tidak aman. Kondisi lingkungan kerja dapat bervariasi positif dan negatif berdampak pada keinginan berpindah karyawan.

Karyawan yang diduga merasakan *job insecurity* tinggi (tidak aman), maka ia merasa terancam karirnya, takut akan kehilangan pekerjaannya, dan kehilangan potensi dirinya, sehingga meningkatkan penilaian negatif terhadap perusahaan tempatnya bekerja, menjadi tidak percaya terhadap organisasi tempatnya bekerja dan pada akhirnya karyawan berkeinginan untuk tidak berkomitmen terhadap organisasi tempatnya bekerja. Adanya perasaan *job insecurity* tinggi ini akan membawa dampak negatif terhadap kinerja karyawan sehingga ia akan menjadi kurang produktif dan efektif dimana efek jangka panjangnya akan membawa pengaruh buruk terhadap kinerja perusahaan.

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa *Job Insecurity* pada PT. Dirgantara Indonesia dengan skor rata-rata 2,58.Maka dapat dikatakan masih belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Setiap perusahaan pasti mengharapkan pegawainya bekerja secara ideal agar bisa mencapai tujuan dan target perusahaan. sangat penting bagi seorang pegawai untuk menghilangkan rasa *Job Insecurity* agar bisa bekerja dengan lebih fokus dan antusias agar bisa mencapai hasil yang optimal. Dalam hal ini untuk mengetahui faktor apa saja yang dianggap mempengaruhi *Job Insecurity*, maka peneliti melakukan pra survey kepada 45 orang karyawan.

**Tabel 1.2**

**Hasil Pra Survey Variabel yang mungkin mempengaruhi *Job Insecurity* pada PT. Dirgantara Indonesia**

| **No** | **Variabel** | **Jumlah skor** | **Rata-Rata** |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | *Organizational Citizenship Behavior* | 175 | 3,90 |
| 2 | Lingkungan Kerja | 168 | 3,73 |
| 3 | Kepuasan Kerja | 172 | 3,81 |
| 4 | Disiplin Kerja | 187 | 4,16 |
| **5** | **Kepemimpinan** | **137** | **3,05** |
| **6** | **Kompensasi** | **141** | **3,14** |

Sumber: Hasil olah data Kuesioner Pra Survey (2022)

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa tanggapan karyawan mengenai 6 variabel bebas yang dapat mempengaruhi *job insecurity* pada PT. Dirgantara Indonesia, yang mendapatkan nilai terendah yaitu variabel kepemimpinan dan kompensasi dengan nilai masing-masing sebesar 137 dan 141 yang masih jauh dari skor ideal yaitu 300. Maka dengan demikian faktor-faktor yang diduga dapat mempengaruhi *job insecurity* karyawan pada PT. Dirgantara Indonesia adalah kepemimpinan dan kompensasi.

Tidak semua orang akan merasakan rasa nyaman dalam sebuah pekerjaan*, Job insecurity* atau kata lain dari ketidakamanan didalam bekerja bisa disebut dengan keadaan yang bersangkutan dengan rasa takut karyawan akan kehilangan pekerjaannya atau peningkatan emosi atau penurunan jabatan juga dan berbagai ancaman lain mengenai keadaan kerja yang berasosiasi menurunnya kesejahteraan secara kejiwaan dan menurunnya kepuasaan kerja.

Cara agar mengetahui permasalahan kepemimpinan yang terdapat pada PT. Dirgantara Indonesia, peneliti melakukan pembagian kuesioner kepada 45 orang karyawan secara acak pada divisi AC (*Assembly Component*). Di bawah ini peneliti menyajikan hasil pra survei pada tabel 1.3 mengenai variabel kepemimpinan:

**Tabel 1.3**

**Hasil Pra Survey Kepemimpinan pada PT. Dirgantara Indonesia**

| **KEPEMIMPINAN** | | | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Pernyataan | Frekuensi Jawaban | | | | | Total | Rata-Rata |
| SS  (5) | S  (4) | KS  (3) | TS  (2) | STS  (1) |
| 1. | Pemimpin dapat membuat rencana dengan baik | 5 | 13 | 15 | 7 | 5 | 141 | 3,13 |
| 2. | Pemimpin dapat melakukan koordinasi karyawan dengan baik | 4 | 14 | 12 | 11 | 4 | 138 | 3,06 |
| 3. | Pemimpin dapat memotivasi karyawan dengan baik | 2 | 17 | 17 | 7 | 2 | 145 | 3,22 |
| 4. | Pemimpin selalu menciptakan semangat para karyawan bekerja | 0 | 19 | 16 | 9 | 1 | 143 | 3,17 |
| 5. | Pemimpin mampu berkomunikasi dengan baik kepada para karyawan | 0 | 15 | 16 | 6 | 7 | 121 | 2,68 |
| 6. | Pemimpin selalu memberikan perhatian kepada para karyawan | 0 | 20 | 13 | 3 | 9 | 134 | 2,97 |
| 7. | Pemimpin mampu mendorong para karyawan untuk memiliki tekad dalam menyelesaikan tugas dengan tuntas | 1 | 19 | 12 | 9 | 4 | 139 | 3,08 |
| 8. | Pemimpin mampu menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan yang lebih baik | 2 | 19 | 11 | 7 | 6 | 137 | 3,04 |
| 9. | Jika muncul permasalahan pemimpin bersedia membantu dan memberikan jalan keluar | 0 | 23 | 10 | 8 | 4 | 142 | 3,15 |
| 10. | Pemimpin selalu memberikan support dalam melaksanakan kerja | 1 | 22 | 10 | 2 | 10 | 137 | 3,04 |
| **Skor Rata-Rata** | | | | | | | | **3,05** |

Sumber: Hasil olah data Kuesioner Pra Survey (2022)

Kepemimpinan merupakan suatu topik bahasan yang klasik, namun tetap sangat menarik untuk diteliti karena sangat menentukan berlangsungnya suatu organisasi. Kepemimpinan itu esensinya adalah pertanggung jawaban. Masalah kepemimpinan masih sangat baik untuk diteliti karena tiada habisnya untuk dibahas disepanjang peradaban umat manusia. Terlebih pada zaman sekarang ini yang semakin buruk saja moral dan mentalnya. Ibaratnya, semakin sulit mencari pemimpin yang baik (*Good Leader*). Kepemimpinan yang kuat diperlukan agar organisasi dapat mencapai sasarannya. Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi orang lain untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan sasaran yang diharapkan.

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat diprediksi bahwa adanya masalah mengenai Kepemimpinan pada PT. Dirgantara Indonesia, yang dilihat dari hasil pra survei adalah mendapatkan hasil dengan rata-rata 3,05. Maka dapat dikatakan masih belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Setiap perusahaan pasti mengharapkan pegawainya bekerja secara ideal agar bisa mencapai tujuan dan target perusahaan. Selain variabel Kepemimpinan yang mempengaruhi *Job Insecurity*, terdapat juga variabel Kompensasi juga yang mempengaruhi *Job Insecurity* pada PT. Dirgantara Indonesia Berikut hasil pra survei yang dilakukan penulis mengenai Kompensasi pada PT. Dirgantara Indonesia.

**Tabel 1.4**

**Hasil Pra Survey Kompensasi pada PT. Dirgantara Indonesia**

| **KOMPENSASI** | | | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Pernyataan | Frekuensi Jawaban | | | | | Total | Rata-rata |
| SS  (5) | S  (4) | KS  (3) | TS  (2) | STS  (1) |
| 1. | Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima | 0 | 6 | 37 | 1 | 1 | 138 | 3,06 |
| 2. | Pembayaran gaji yang saya terima selalu tepat waktu | 8 | 21 | 6 | 0 | 10 | 152 | 3,37 |
| 3. | Gaji yang diberikan sudah mampu memenuhi kebutuhan saya | 0 | 16 | 28 | 1 | 0 | 150 | 3,33 |
| 4. | Kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan | 0 | 24 | 20 | 1 | 0 | 182 | 4,04 |
| 5. | Puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan oleh perusahaan | 0 | 19 | 18 | 4 | 4 | 142 | 3,15 |
| 6. | Ada insentif diluar gaji yang diterima oleh karyawan | 1 | 16 | 5 | 9 | 14 | 116 | 2,57 |
| 7. | Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada karyawan | 0 | 8 | 11 | 8 | 18 | 99 | 2,20 |
| 8. | Perusahaan akan memberikan penghargaan kepada karyawan berprestasi | 1 | 18 | 10 | 12 | 4 | 135 | 3,00 |
| 9. | Tunjangan hari raya yang diberikan perusahaan sesuai dengan posisi karyawan dalam perusahaan | 5 | 31 | 7 | 2 | 0 | 174 | 3,86 |
| 10. | Saya merasa perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas dalam pekerjaan saya | 0 | 7 | 23 | 15 | 0 | 127 | 2,82 |
| **Skor Rata-Rata** | | | | | | | | **3,14** |

Sumber: Hasil olah data Kuesioner Pra Survey (2022)

Pengaruh kompensasi dijelaskan oleh banyak teori motivasi yang sudah mapan. Teori ini didasarkan pada premis bahwa perilaku atau prestasi kerja seorang karyawan bukan dari fungsi pikiran, perasaan, persepsi, dan emosi batin, tetapi merupakan kunci dari sifat hasil dari perilaku tersebut. Konsekuensi dari perilaku tertentu akan menentukan apakah perilaku yang sama kemungkinan akan terjadi di masa depan atau tidak. Oleh karena itu, penting bagi manajer dan pengusaha untuk memahami fakta bahwa memberi kompensasi kepada karyawan pasti akan meningkatkan kinerja karyawan (Insan A.N.,2021).

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat diprediksi bahwa adanya masalah mengenai Kompensasi pada PT. Dirgantara Indonesia, yang dilihat dari hasil pra survei adalah mendapatkan hasil dengan rata-rata 3,14. Maka dapat dikatakan masih belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Setiap perusahaan pasti mengharapkan pegawainya bekerja secara ideal agar bisa mencapai tujuan dan target perusahaan

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan di atas hasil dari kuesioner pra survey di PT. Dirgantara Indonesia terlihat beberapa masalah yang menarik perhatian penulis salah satunya *Job Insecurity* yang diduga dipengaruhi oleh Kepemimpinan dan Kompensasi. Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka penulis ingin mengetahui lebih lanjut untuk dilihat pengaruhnya dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap *Job Insecurity* pada PT. Dirgantara Indonesia”.**

**1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka peneliti akan mengidentifikasi dan merumuskan masalah dari penelitian.

**1.2.1 Identifikasi Masalah**

1. Kepemimpinan

1. Kurangnya komunikasi yang baik dari pemimpin kepada para karyawan
2. Kurangnya perhatian dari pemimpin kepada para karyawan
3. Pemimpin kurang menghargai setiap perbedaan pendapat dari para karyawan
4. Kurangnya support dari pemimpin kepada para karyawan dalam melaksanakan kerja

2. Kompensasi

1. Bonus yang diberikan perusahaan kepada para karyawan masih belum adil
2. Tidak ada insentif diluar gaji yang diterima oleh para karyawan
3. Kurangnya pemenuhan kebutuhan dan fasilitas dalam pekerjaan
4. Kurangnya pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi

3. *Job Insecurity*

1. Karyawan merasa takut tergantikan posisinya jika ada karyawan baru yang masuk bekerja
2. Karyawan merasa cemas jika dipanggil oleh atasan
3. Karyawan merasa tersaingi jika ada karyawan lain yang lebih rajin dalam bekerja
4. Karyawan merasa terancam terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya
5. Karyawan takut kehilangan pekerjaan karena diberhentikan secara sepihak

**1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas maka penulis dapat merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana Kepemimpinan pada PT. Dirgantara Indonesia
2. Bagaimana Kompensasi karyawan pada PT. Dirgantara Indonesia
3. Bagaimana *Job Insecurity* karyawan pada PT. Dirgantara Indonesia
4. Besaran pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap *Job Insecurity* di PT. Dirgantara Indonesia.

**1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Kepemimpinan pada PT. Dirgantara Indonesia.
2. Kompensasi pada PT. Dirgantara Indonesia.
3. *job insecurity* pada PT. Dirgantara Indonesia.
4. Besarnya pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap *job insecurity* di PT. Dirgantara Indonesia.

**1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan, baik secara teoritis maupun praktis.

**1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi atau wawasan mengenai pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap *job insecurity* di PT. Dirgantara Indonesia, serta sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari di bangku perkuliahan.

**1.4.2 Kegunaan Praktis**

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana yang bermanfaat dalam mengimplementasikan pengetahuan penulis tentang kepemimpinan, kompensasi dan *job insecurity.*

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan masukan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk memperbaiki *Job Insecurity* pada PT. Dirgantara Indonesia.

1. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam menambah pengetahuan, serta informasi lingkungan akademis sehingga dijadikan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.