

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan zaman menuntut kesempurnaan dalam mengelola organisasi, dalam mengelola suatu organisasi tidak terlepas dari peran sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu setiap anggota organisasi atau kelompok pekerja. Pendayagunaan sumber daya manusia yang tepat menyangkut pemahaman terhadap kebutuhan individu maupun organisasi agar potensi sumber daya manusia dapat dimaksimalkan sebaik mungkin.

Dalam suatu organisasi pasti terdapat adanya tujuan yang sudah ditentukan sejak awal berdiri, untuk mencapai sebuah tujuan maka perlu adanya sumber daya yang mempunyai dalam berbagai aspek dan yang mampu bekerja serta berusaha agar bisa mencapai tujuan tersebut. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Kinerja karyawan suatu unsur yang penting didalam sebuah organisasi kesatuan bangsa dan politik untuk mencapai visi dan misi serta tujuan yang diinginkan, maka dari itu hal yang perlu di awasi dalam sebuah perusahaan atau

lembaga yaitu kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah catatan dari hasil yang dihasilkan dalam fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu yang terkait dengan tujuan organisasi. Kinerja merupakan hasil yang dihasilkan oleh unit fungsional tertentu atau aktivitas individu selama periode waktu tertentu bukan berdasarkan pada karakteristik pribadi karyawan yang melakukan pekerjaan. kinerja atau *reformance* merupakan gambaran pada tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan dan visi misi organisasi yang dituangkan dalam perencanaan strategis organisasi menurut Harianti et al., (2022).

Dalam suatu organisasi untuk mencapai sebuah kinerja karyawan yang berkualitas perlu adanya aspek lain yang dapat membantu kinerja karyawan tercapai, salah satunya yaitu adalah kompensasi finansial, kompensasi finansial salah satu aspek terpenting untuk meningkatkan sebuah kinerja karyawan di suatu organisasi, karena jika kompensasi finansial dapat dipenuhi oleh pihak organisasi maka kinerja karyawan akan meningkat dengan sendirinya.

Menurut Pradana (2022) merupakan bentuk tanda terimakasih dari perusahaan ke karyawan baik dalam bentuk fisik maupun non fisik atas produk atau jasa yang dihasilkan karyawan kepada perusahaan. Sedangkan kompensasi adalah bentuk pembayaran langsung atau tidak langsung yang bermanfaat bagi karyawan agar memotivasi karyawan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja yang semakin tinggi menurut Harianti et al. (2022). Melihat dari beberapa teori diatas mengenai kompensasi finansial organisasi wajib memberikan hak dan kewajibannya kepada karyawan yang sudah memberikan dedikasinya bagi organisasi dan mampu

mencapai tujuan yang diinginkan bersama-sama. Menurut Yunita et al., (2020) indikator Kompensasi finansial terdiri dari : Gaji, tunjangan, upah dan insentif. Dalam indikator diatas bahwa dapat diartikan bahwa hal tersebut harus diberikan oleh organisasi ketika para karyawan memberikan kinerja yang luar biasa bagi organisasi, bahkan dalam UU No 11 cipta kerja tahun 2020 pasal 61A ayat 1 menyebutkan bahwa “wajib memberika kompensasi kepada pekerja atau buruh”. Dari penjelasan di atas perusahaan wajib memberikan hak nya sesuai beban kerja yang diberikan serta keterlambatan gaji yang diberikan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain kompensasi finansial ada aspek lain yang bisa memberikan dampak bagi kinerja karyawan di suatu organisasi yaitu kepuasan kerja, kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang Kurniawan dan Nawawi (2020). Puas atau tidak puas dalam bekerja. Sedangkan menurut Hasan dan Thariq (2018) kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompetensi dan hubungan antar teman kerja serta hubungan sosial di tempat kerja.

Melihat penjelasan teori di atas bahwa kepuasan kerja sangat di pengaruhi oleh lingkungan dan akan berdampak kepada kinerja dan produktivitas karyawan sehingga timbulah rasa emosional baik itu rasa senang ataupun sedih. Maka dari itu suat perusahaan harus bisa menciptakan lingkungan yang nyaman bagi para karyawan agar semua yang terkait dengan pekerjaan nya di perusahaan bisa menjadi

dampak yang baik bagi perusahaan tersebut. Dari kedua variabel independen ini bisa dilihat adanya pengaruh terhadap variabel dependen.

Dalam ruang lingkup ekonomi perusahaan menjadi faktor pendorong utama dalam pergerakan ekonomi dunia khususnya Indonesia, dimana perusahaan mampu memberikan dampak yang luar biasa bagi ekonomi nasional dan perannya cukup sangat penting dalam pergerakan ekonomi nasional. Menurut kali ini objek yang digunakan adalah CV atau *Commanditaire Venootschap*, merupakan badan usaha yang terbentuk dari beberapa orang di dalamnya.

Tabel 1. 1
Jumlah Perusahaan Digital Marketing Di Pringan Timur

No	Kota/Kabupaten	Jumlah
1	Garut	18
2	Tasikmalaya	15
3	Ciamis	7
4	Banjar	4
5	Pangandaran	4

Sumber : Digital360.com 2023

Dalam Tabel 1.1 di atas, jumlah perusahaan digital marketing khususnya Pringan Timur Tasikmalaya berada di posisi kedua dimana dengan jumlah perusahaan sebanyak 15 perusahaan, berbeda jauh dengan Garut yang memiliki perusahaan digital marketing sebanyak 18 perusahaan. Dari ke tiga daerah selanjutnya memiliki persentase terkecil dengan rata-rata jumlah perusahaan ada di 4 sampai 7 perusahaan, dalam hal ini Kota Tasikmalaya menjadi pilihan untuk di

analisa lebih lanjut pada penelitian kali ini, karena dengan jumlah perusahaan yang ada di kota Tasikmalaya akan memudahkan dalam membandingkan dengan perusahaan yang ada. Maka dari itu penelitian ini dilakukan di kota Tasikmalaya.

Tabel 1. 2
Daftar Perusahaan Digital Marketing Di Kota Tasikmalaya

No	Perusahaan	Jumlah Karyawan			Kinerja Karyawan		
		2020	2021	2022	2020	2021	2022
1	Hikmah Multimedia	35	22	38	90,00%	89,00%	92,00%
2	MDZ Digital Marketing	32	33	39	88,00%	90,00%	91,00%
3	Jasa Pembuatan Aplikasi, Android, Website	41	36	38	91,00%	88,00%	87,00%
4	Batara Raya media	27	29	29	92,00%	94,00%	91,00%
5	WFN GROUP	33	31	34	85,00%	88,00%	90,00%
6	E-Media Solusindo	41	39	40	91,00%	87,00%	90,00%
7	Kampung Technopreneur	17	20	22	87,00%	90,00%	88,00%
8	Utsman Project	31	31	33	89,00%	91,00%	85,00%
9	Ebet JUJUNG NET	47	40	41	92,00%	88,00%	87,00%
10	Baotme Indonesia	32	42	31	90,00%	91,00%	88,00%
11	A Jujung NET	27	30	32	93,00%	85,00%	84,00%
12	Branding Digital Indonesia	44	40	35	87,00%	82,00%	83,00%
13	CV Yuari Tasikmalaya	39	37	35	88,00%	84,00%	79,00%
14	Forsage BUSD	40	42	40	88,00%	79,00%	80,00%
15	Supermedia	17	20	10	85,00%	86,00%	78,00%

Sumber: Data CV Yuari Tasikmalaya 2023

Berdasarkan pada Tabel 1.2 mengenai daftar perusahaan yang ada di Kota Tasikmalaya, dalam hal ini perusahaan Cv Yuari Tasikmalaya menempati posisi ke 13 atau 3 terbawah dari 15 perusahaan, penilaian tersebut berdasarkan penilaian kinerja karyawan dan jumlah karyawan dalam 3 tahun terakhir dengan presentase kinerja karyawan yang terus mengalami penurunan bahkan pada tahun 2022 presentase menyentuh angka 79%.

Dan pada fenomena kali ini membahas mengenai yang terjadi di sebuah perusahaan yang bergerak di bidang industri digital marketing. Permasalahan yang didapatkan adanya penurunan kinerja yang terjadi di CV Yuari Tasikmalaya. maka hasil observasi dan analisa kepada perusahaan, maka adanya permasalahan pada kualitas kinerja karyawan dalam 3 tahun, Berikut data CV Yuari Tasikmalaya mengenai kinerja karyawan :

Tabel 1. 3
Data Kinerja Karyawan CV Yuari Tasikmalaya

No	Indikator	Tahun			Standar kinerja Perusahaan	Keterangan
		2020	2021	2022		
1	Kuantitas pekerjaan	87%	84%	79%	100%	Cukup
2	Kualitas pekerjaan	86%	82%	78%	100%	Cukup
3	Ketepatan Waktu	89%	83%	78%	100%	Cukup
4	Efektifitas waktu	92%	88%	80%	100%	Baik
5	Komitmen kerja	84%	84%	80%	100%	Cukup

Sumber data : *Data CV Yuari Tasikmalaya 2023*

Keterangan : 100% - 85% Baik
 84% - 60% Cukup
 59% - 1% Kurang

Dilihat dari tabel 1.3 diatas bahwa dalam beberapa indikator kinerja karyawan CV Yuari Tasikmalaya mengalami penurunan di setiap tahunnya. Dalam hal tersebut adanya indikasi pengaruh dari kompensasi finansial dan kepuasan kerja yang kurang maksimal maka dari itu hasil tersebut berakibat kepada kinerja karyawan yang semakin turun, permasalahan utama saat ini bagaimana perusahaan harus bisa menaikkan semua indeks kinerja karyawan. Dibawah ini terdapat pra-survey yang sudah dilakukan sebelum nya :

Tabel 1. 4
Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan CV Yuari Tasikmalaya

No	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	TAP (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Kualitas Kerja	3	7	6	9	5	84	2,80
2	Kuantitas Kerja	3	6	6	8	7	80	2,63
3	Inisiatif	4	6	7	7	6	85	2,83
4	Tanggung Jawab	5	7	5	8	5	89	2,96
Skor rata-rata kinerja karyawan								2,80
<p style="text-align: center;">Jumlah Skor = Nilai x Tingkat Kesetujuan</p> <p style="text-align: center;">Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden</p> <p style="text-align: center;">Jumlah Skor Rata-rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Pertanyaan</p>								

Sumber : Data olahan penulis 2023

Berdasarkan Tabel 1.4 diatas memperlihatkan bahwa kinerja yang dimiliki oleh karyawan CV Yuari Tasikmalaya masih belum ideal.

Dari hasil kuesioner pra-survey mengenai kinerja yang dilakukan pada CV Yuari Tasikmalaya variabel kinerja karyawan memiliki skor rata-rata 2,80. Dimensi yang memiliki total nilai dan rata-rata terkecil yaitu dimensi kuantitas kerja dengan nilai rata-rata 2,63 dimana karyawan CV Yuari Tasikmalaya masih kurang dalam hal kuanititas dalam bekerja, sedangkan di CV Yuari Tasikmalaya perlu inisiatif yang sangat baik demi menciptakan produk-produk yang berkualitas demi memenuhi serta memuaskan kebutuhan masyarakat. Hal ini dapat dikatakan kinerja karyawan masih kurang optimal yang harus diselesaikan. Dapat disimpulkan target standar kinerja karyawan masih belum mencapai standar kerja. Peneliti melakukan pra-survey terhadap 30 orang karyawan untuk mengetahui variabel-variabel apa saja yang dapat mempengaruhi terhadap kinerja.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, menurut Citra Adriani (2020) menyatakan bahwa secara simultan kompensasi finansial dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan dengan adanya kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi yang kurang akan menimbulkan ketidakpuasan kerja yang berdampak pada turunnya daya tarik pekerjaan, terjadi perputaran karyawan dan meningkatkan absensi ketidakpuasan ini akhirnya menimbulkan stres pada karyawan dan menurunkan kinerja. Dengan adanya kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan karena semakin puas karyawan kepada perusahaan, maka performa kerja dan hasil kerja yang ditunjukkan akan semakin baik. Jika seseorang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya maka semangat kerjanya akan semakin meningkat.

Kemudian menurut Muhamad Ekhsan (2019). Hal ini dikarenakan dengan adanya motivasi kerja pegawai dapat lebih mengeksplorasi kreatifitas yang dimiliki karena dapatnya perhatian dari seorang pimpinan yang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berprestasi dan mengembangkan potensi-potensi yang ada pada diri karyawan. Dan dengan adanya Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin lebih banyak bersumber dari dalam diri pegawai itu sendiri, seperti patuh pada peraturan yang ada di dalam perusahaan, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan melakukan absensi saat memulai bekerja maupun selesai bekerja. Sehingga semakin tinggi disiplin kerja karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Untuk mengetahui lebih dalam faktor manakah yang paling mempengaruhi kinerja karyawan di CV Yuari Kota Tasikmalaya, maka peneliti melakukan survey kepada 37 orang karyawan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berikut merupakan data yang diperoleh peneliti sebagai gambaran faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di CV Yuari Kota Tasikmalaya.

Tabel 1. 5
Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan di CV Yuari Kota Tasikmalaya

Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	TAP (3)	TS (2)	STS (1)		
Kompensasi Finansial	Gaji	6	6	5	6	7	88	2,93
	Upah	5	5	6	6	8	83	2,76
	Bonus	4	7	7	7	5	88	2,93
	Tunjangan	5	9	5	8	3	95	3,16
	Insentif	5	5	7	5	5	87	2,91
Skor Rata-rata Kompensasi Finansial								2,93
Kepuasan Kerja	Kepuasan Gaji atau Upah	5	5	7	6	7	80	2,66
	Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri	3	8	8	8	3	90	3,00
	Kepuasan terhadap rekan kerja	4	7	8	8	3	91	3,03
	Kepuasan terhadap promosi	7	7	7	6	3	93	3,11
	Kepuasan terhadap pengawasan kerja	5	5	6	7	7	79	2,63
Skor Rata-rata Kepuasan Kerja								2,88
	Balas Jasa	11	13	3	2	1	121	4,03

Motivasi Kerja	Prestasi Kerja	7	16	4	2	1	116	3,86
	Pengakuan dari atasan	2	13	11	1	3	100	3,33
	Kondisi Kerja	6	15	5	3	1	112	3,73
Skor Rata-rata Motivasi Kerja								3,74
Disiplin Kerja	Taat aturan waktu	4	19	4	2	1	113	3,76
	Taat aturan norma	6	16	4	3	1	113	3,76
	Ketaatan pada peraturan kerja	7	18	2	2	1	118	3,93
	Etika kerja	6	15	5	3	1	112	3,73
Skor Rata-rata Disiplin Kerja								3,8
<p><i>Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi</i> <i>Rata-Rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30 Orang)</i> <i>Skor Rata-Rata = Jumlah Rata-Rata : Jumlah Pernyataan</i></p>								

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survey oleh peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 1.5 dapat di ketahui bahwa terdapat dua faktor dengan kriteria kurang baik yang mempengaruhi kinerja karyawan di CV. Yuari Kota Tasikmalya, yaitu kompensasi finansial dan kepuasan kerja karena faktor tersebut memiliki nilai yang rendah di antara 4 variabel yang digunakan sebagai parameter penulisan. Jumlah skor rata-ratan variabel Kepuasan Kerja mendapatkan jumlah yang paling rendah yakni 2,88 dan jumlah rata-rata variabel Kompensasi finansial mendapatkan jumlah 2,93.

Tabel 1. 6
Hasil Pra-Survey Kompensasi Finansial CV Yuari Tasikmalaya

No	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	TAP (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Gaji	6	6	5	6	7	88	2,93
2	Upah	5	5	6	6	8	83	2,76
3	Bonus	4	7	7	7	5	88	2,93
4	Tunjangan	5	9	5	8	3	95	3,16
5	Insentif	5	5	7	8	5	87	2,91
Skor rata-rata kompensasi finansial								2,93

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survey oleh peneliti (2023)

Berdasarkan pada table 1.6 hasil pra-survey kompensasi finansial dengan hasil skor rata-rata 2,93 dapat dikatakan bahwa hasil skor rata-rata tersebut masih kurang sempurna atau masih dianggap rendah dan menyatakan rendahnya kompensasi finansial karyawan di lingkungan kerja. Dimensi yang memiliki total nilai dan rata-rata terkecil yaitu dimensi upah nilai rata-rata sebesar 2,76 dimana karyawan CV Yuari Tasikmalaya masih kurang dalam hal bonus yang diterima dari pekerjaan, begitupun dengan dimensi insentif yang diberikan memiliki nilai rata-rata 2,91. sedangkan di CV Yuari Tasikmalaya perlu rasa tanggung jawab dalam memberikan hak dan kewajiban karyawan agar kelancaran dalam bekerja.

Tabel 1. 7
Hasil Pra-Survey Kepuasan Kerja CV Yuari Tasikmalaya

No	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	TAP (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Kepuasan gaji atau upah	5	5	7	6	7	80	2,66
2	Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri	3	8	8	8	3	90	3,00

No	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	TAP (3)	TS (2)	STS (1)		
3	Kepuasan terhadap rekan kerja	4	7	8	8	3	91	3,03
4	Kepuasan terhadap promosi	7	7	7	6	3	93	3,11
5	Kepuasan terhadap pengawasan kerja	5	5	6	7	7	79	2,63
Skor Rata-Rata kepuasan Kerja								2,88

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survey oleh peneliti (2023)

Variabel selanjutnya dapat dilihat bahwa di table 1.7 variabel kepuasan kerja di CV Yuari Tasikmalaya yang dapat dikatakan bermasalah, ditandai dengan hasil nilai rata-rata kepuasan kerja sebesar 2,88. Bahkan pada dimensi kepuasan gaji, upah dan pengawasan kerja mendapatkan nilai 2,66 dan 2,63. Dirasa belum sesuai dengan apa yang diharapkan sehingga rendahnya tingkat kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan diduga akan berpengaruh kepada kinerja karyawan untuk mencapai hasil kerja yang optimal dan memuaskan agar perusahaan mampu mencapai tujuan yang diharapkan. Kompensasi finansial dan kepuasan kerja merupakan dua hal yang sangat berpengaruh terhadap tingkat kinerja seseorang.

Berdasarkan hasil pra-survey diatas adanya permasalahan pada kompensasi finansial dan kepuasan kerja terdapat beberapa indikator yang menunjukkan ketidakpuasan para karyawan terhadap pertanyaan yang diajukan, dan hal tersebut bisa jadi permasalahan bagi perusahaan. penulis tertarik untuk melakukan penelitian di CV Yuari Tasikmalaya yang bergerak dalam industri digital marketing, dari penjelasan di latar belakang mengenai kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan maka peneliti akan mengangkat tema dengan judul :

**“PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan
CV Yuari Tasikmalaya)”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dan masalah yang dihadapi oleh CV Yuari Tasikmalaya, berikut ini adalah identifikasi masalahnya :

1. Kompensasi finansial

- a. Kurangnya kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan
- b. Keterlambatan dalam pemenuhan hak dan kewajiban para karyawan

2. Kepuasan kerja

- a. Pengawasan dalam pekerjaan
- b. Permasalahan gaji dan upah yang diberikan

3. Kinerja Karyawan

- a. Target pekerjaan yang kurang efektif dan efisien
- b. Menurun nya kualitas kerja karyawan

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah pokok yang akan diteliti dan telah diuraikan dalam latar belakang maka untuk menganalisis masalah pokok tersebut perlu terlebih dahulu dirinci atau diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana kompensasi finansial di CV Yuari Tasikmalaya.
2. Bagaimana kepuasan kerja di CV Yuari Tasikmalaya.

3. Bagaimana kinerja karyawan di CV Yuari Tasikmalaya.
4. Seberapa besar pengaruh kompensasi finansial dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di CV Yuari Tasikmalaya baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dibahas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Kompensasi finansial pada Karyawan CV Yuari Tasikmalaya.
2. Kepuasan kerja pada Karyawan CV Yuari Tasikmalaya.
3. Kinerja karyawan pada Karyawan CV Yuari Tasikmalaya.
4. Pengaruh kompensasi finansial dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di CV Yuari Tasikmalaya baik secara simultan maupun parsial.

1.5 Kegunaan Hasil Penelitian

Kegunaan yang diharapkan dari hasil penelitian ini diantaranya:

1. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian lebih lanjut guna memberikan sumbangan dengan manajemen sumber daya manusia mengenai hal yang sama dengan lebih mendalam dikemudian hari.
2. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan:
 - a. Bagi organisasi, sebagai bahan masukan dalam usaha melakukan analisa mengenai kompensasi finansial dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di masa mendatang.

- b. Bagi peneliti, dapat menerapkan teori yang dimiliki agar dapat mencoba menarik kesimpulan yang dipertanggung jawabkan secara objektif dan ilmiah dalam kehidupan praktis.

