

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia salah satu cara mengelola dan mengatur individu serta kemampuan yang dimilikinya agar mampu bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, peran manusia juga sangat dibutuhkan sebagai salah satu faktor penggerak yang terdapat didalam suatu perusahaan. Dengan sumber daya manusia yang unggul dalam kualitas kinerjanya dapat dengan mudah mencapai tujuan yang diinginkan, membangun dan mengembangkan serta mengawasi kinerja pegawai menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan.

Dengan semakin berkembangnya perekonomian di dunia mengakibatkan perubahan yang signifikan di berbagai bidang kehidupan. Oleh karena itu, sumber daya manusia pada dasarnya adalah hal yang paling berperan penting untuk mencapai suatu tujuan tersebut. Maka dari itu perlu dilakukan pengelolaan atau pengembangan yang bertujuan untuk menciptakan manusia yang produktif.

Riset pasar pariwisata membantu bisnis memahami kebutuhan, prefensi dan perilaku wisatawan serta dinamika industri itu sendiri. Hal ini melibatkan studi tentang alasan orang berpergian, pilihan destinasi, prefensi dalam akomodasi, transportasi, aktivitas, dan aspek perjalanan lainnya. Fokusnya adalah pada pengumpulan dan analisis umpan balik dari wisatawan, yang merupakan pentingnya dari riset pasar. Umpan balik ini membantu bisnis memahami apa yang telah mereka lakukan dengan benar dan area yang perlu ditingkatkan. Umpan balik

ini juga membantu mengidentifikasi trend terikini dan sedang berkembang dalam industri perjalanan, seperti maraknya eko wisata, wisata perpetualangan atau wisata kebugaran.

Pariwisata saat ini merupakan bisnis unggulan, sebagian orang membutuhkan hiburan untuk sekedar memuaskan atau membahagiakan diri dan untuk menghabiskan waktu luang. Pentingnya peranan pariwisata dalam pembangunan ekonomi diberbagai negara sudah tidak diragukan lagi. Pariwisata yang merupakan suatu industri dalam perkembangannya juga mempengaruhi sektor-sektor industri lain disekitarnya.

Pada industri kepariwisataan ini merupakan sektor yang terus berkembang dan memiliki dampak besar pada ekonomi, lingkungan dan sosial masyarakat. Penelitian ini dapat membantu memahami perilaku wisatawan, strategi pemasaran yang efektif, tantangan yang dihadapi, menawarkan solusi untuk pengembangan pariwisata yang berkelanjutan, dan dampak pariwisata terhadap masyarakat lokal serta untuk meningkatkan kualitas pengalaman wisatawan.

Pada hakikatnya perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang ini. Dalam perusahaan, karyawan merupakan aset yang wajib perusahaan jaga. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk mengoptimalkan kepuasan kerja karyawan sehingga kinerja karyawan dapat maksimal. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu *self efficacy* dan lingkungan kerja yang dimiliki karyawan perlu diperhatikan, keyakinan diri yang dimiliki karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan akan menentukan kerja dari karyawan. Karyawan dituntut untuk dapat

lebih menguasai dan melaksanakan tugas yang lebih menantang dan memiliki rasa komitmen yang kuat untuk kepentingan perusahaan dan terwujudnya tujuan yang dicapai bersama.

PT Jasa dan Kepariwisataan Jabar (perseroda) Kota Bandung berkomitmen memupuk investasi pada program pengembangan sumber daya manusia (SDM) secara profesional, dengan senantiasa berupaya mencetak pribadi-pribadi yang memiliki keinginan berkembang secara mandiri, kerendahan hati untuk terus berjalan namun pada saat kebersamaan memiliki kepercayaan diri yang kuat karena didukung kompetensi yang sesuai dengan *core business* perusahaan dalam menghadapi tantangan zaman.

Berdasarkan data 5 Tahun terakhir, jumlah wisatawan (orang) di Indonesia dari tahun ke tahun mengalami peningkatan. Sejalan dengan bertambahnya fasilitas wisata alam baru dengan mengalami peningkatan. Berdasarkan badan pusat nasional tahun 2023, menyatakan bahwa wisatawan di Indonesia mengalami peningkatan dan mengalami penurunan, pada tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1
Data Jumlah Perjalanan Wisatawan (orang) Nasional Tahun 2023

No	Tahun	Jumlah Wisatawan
1.	2019	722.158.733
2.	2020	524.571.392
3.	2021	613.299.459
4.	2022	734.864.693
5.	2023	626.085.359

Sumber : Badan Pusat Statistik Nasional (2023)

Berdasarkan Tabel 1.1 menyatakan bahwa lima tahun terakhir dari tahun 2019, 2021, 2022 mengalami kenaikan sedangkan 2020, 2023 mengalami dengan rata-rata pertumbuhan sebesar 9,4% dan tahun 2022 paling unggul. Hal tersebut berarti pengelolaan belum dapat mempertahankan apalagi meningkatkan jumlah

pengunjung dan berupaya untuk meningkatkan kinerja sehingga dapat menarik pengunjung lebih banyak. Selain itu, Badan Pusat Statistik Jawa Barat 2023 juga menjelaskan data jumlah perjalanan wisatawan pada Provinsi di Pulau Jawa tahun 2023 pada tabel 1.2 berikut :

Tabel 1.2
Data Jumlah Perjalanan Wisatawan (orang) Antar Provinsi di Indonesia Tahun 2023

No	Provinsi	Jumlah Wisatawan (Orang)
1.	Jawa Timur	160.324.462
2.	Jawa Barat	113.517.757
3.	Jawa Tengah	89.926.347
4.	DKI Jakarta	44.845.453
5.	D.I Yogyakarta	23.158.305
6.	Banten	31.606.599
Jumlah		463.378.923

Sumber : Badan Pusat Statistik (2023)

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa memperoleh jumlah wisata paling unggul diantara Provinsi lainnya, Jawa Timur terus mengalami peningkatan dengan rata-rata pertumbuhan sebesar 43,0%. Jawa Barat diketahui memiliki posisi kedua jumlah wisatawan terbanyak yang dapat dimanfaatkan sebagai sumber daya yang menarik, sehingga mampu mengundang perhatian banyak wisatawan untuk berkunjung ke beberapa daerah yang berada di Jawa Barat. Selain itu, Badan Pusat Statistik Jawa Barat 2023 pada objek wisata di Kabupaten/Kota di Jawa Barat 2023 pada tabel 1.3 berikut :

Tabel 1.3
Data Jumlah Kunjungan Wisatawan ke Objek Wisata di Kabupaten/Kota di Jawa Barat Tahun 2023

No	Kabupaten/Kota	Jumlah Wisatawan (Orang)
1	Kabupaten Bandung Barat	2.858.087
2	Kabupaten Bandung	2.653.146
3	Kota Bandung	1.737.065
Jumlah		7.248.298

Sumber : Open Data Jabar (2023)

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan bahwa kota Bandung memperoleh jumlah wisatawan terendah, dari Kabupaten lainnya. Oleh karena itu, perlu mendapat perhatian khususnya bagi organisasi atau badan usaha yang bergerak dibidang kepariwisataan untuk lebih giat melakukan terobosan untuk mendorong agar dapat meningkatkan serta menjaga kestabilan industri pariwisatanya. Selain itu, Badan Pusat Statistik Jawa Barat 2023 pada jumlah kunjungan wisatawan Tahun 2023 pada tabel 1.4 berikut :

Tabel 1.4
Data Jumlah Kunjungan Wisatawan dari Tahun 2023

Kabupaten/Kota	Jumlah Kunjungan
Bogor (PT Sayaga Wisata Bogor)	16.442.207
Bandung (PT Jaswita Jabar)	13.188.130

Sumber : Badan Pusat Statistik (2023)

Berdasarkan Tabel 1.4 menunjukkan bahwa dari tahun 2023 daerah Bandung memiliki jumlah total kunjungan wisata sebanyak 13.188.130 jumlah tersebut lebih rendah dibandingkan dengan jumlah kunjungan wisatawan pada daerah Bogor. Maka dari hal tersebut peneliti melakukan penelitian pada perusahaan milik daerah yang bergerak dibidang pariwisata pada daerah Bandung yaitu perusahaan PT Jasa dan Kepariwisataan Jabar (Perseroda). Perusahaan tersebut diharapkan dapat membantu pemerintah dalam penelitian ekonomi nasional dengan melakukan peningkatan dibidang pariwisata melalui inovasi yang kreatif sehingga dapat banyak menarik perhatian dan minat wisatawan agar tercipta peningkatan jumlah kunjungan pariwisata di Bandung. Selain itu, Hasil olah data hasil pra survei kinerja karyawan PT Jasa dan Kepariwisataan Jabar (Perseroda) Tahun 2023 sebagai berikut :

Tabel 1.5
Hasil Pra Survei Kinerja Karyawan PT Jasa dan Kepariwisataaan Jabar
(Perseroda) Kota Bandung Tahun 2023

No	Dimensi	Jumlah Keseluruhan Perhitungan (Nilai x F)	Jumlah Pertanyaan	Nilai Rata-rata Keseluruhan (Mean)
1	Kualitas	255	2	2,83
2	Kuantitas	269	2	2,98
3	Kerjasama	271	2	3,01
4	Tanggungjawab	258	2	2,86
Jumlah				11,68
Rata-rata Skor Kinerja Karyawan				2,92

Sumber : Hasil Olah Data kuesioner Pra Survei 2023

Berdasarkan Tabel 1.5 dari hasil kuesioner pra survei mengenai kinerja karyawan yang dilakukan pada PT Jasa dan Kepariwisataaan Jabar (Perseroda) kota Bandung menyatakan bahwa hasil rata-rata nilai keseluruhan yang diperoleh masih tergolong rendah yaitu sebesar 2,92 yang mana skor tersebut termasuk kedalam kategori kurang baik. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan cenderung masih kurang baik. Adapun pada dimensi kualitas yaitu masih adanya karyawan yang kurang teliti, tepat dalam mengerjakan pekerjaannya dan menyelesaikan tugas dengan rapih dan teliti. Dan dimensi terendah kedua adalah tanggung jawab yang masih mengabaikan tanggung jawabnya disebabkan karena kurangnya pengawasan langsung dari para pimpinannya.

Dalam hal ini terjadi disebabkan adanya penurunan kinerja karyawan di PT Jasa dan Kepariwisataaan Jabar (Perseroda) kota Bandung, maka peneliti melakukan pra survei yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang diduga bermasalah dan mempengaruhi kinerja karyawan, kuesioner dibagikan kepada 30 orang karyawan yang menjadi responden. Berikut faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi sehingga menyebabkan rendahnya kinerja karyawan.

Menurut Rusyani (2021), kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor internal meliputi kemampuan, kepribadian dan minat kerja, sedangkan faktor eksternal meliputi gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan interaksi antar karyawan. Faktor lain yang juga berpengaruh adalah motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja. Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Jasa dan Kepariwisataan Jabar (Perseroda) pada tabel 1.6 berikut :

Tabel 1.6
Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT Jasa dan Kepariwisataan Jabar (Perseroda) kota Bandung Tahun 2023

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
Stress Kerja	Beban Kerja Berlebihan	4	1	3	10	12	77	2,57
	Tekanan	1	3	5	16	5	108	3,60
Skor Rata-rata Stress Kerja								3,08
Lingkungan Kerja	Fisik	1	6	7	8	8	88	2,93
	Non Fisik	0	5	2	13	10	90	3,00
Skor Rata-rata Lingkungan Kerja								2,97
Kepemimpinan	Otoriter	1	2	9	13	5	106	3,53
	Demokratis	2	7	7	5	9	79	2,63
	Partisipatif	6	9	5	9	1	100	3,33
Skor Rata-rata Kepemimpinan								3,17
<i>Self Efficacy</i>	Level	0	3	5	5	17	63	2,10
	Strength	1	9	5	9	6	92	3,07
	Generality	2	4	10	12	2	98	3,27
Skor Rata-rata Self Efficacy								2,81
Konflik Kerja	Konflik Antar Individu	2	6	12	4	6	88	2,93
	Konflik Antar Kelompok	1	1	5	17	6	108	3,60
Skor Rata-rata Konflik Kerja								3,27
Kepuasan Kerja	Kepedulian Atasan Terhadap Kondisi Kerja	4	1	3	10	12	77	2,57
	Senang	2	3	4	21	0	126	4,20

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
	Dengan Pekerjaan							
	Suasana Kerja	2	4	10	12	2	98	3,27
Skor Rata-rata Kepuasan Kerja								3,34

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survei 2023

Berdasarkan tabel 1.6 dari hasil kuesioner pra survei dapat dilihat bahwa *self efficacy* mempunyai nilai rata-rata 2,81 yang mana skor tersebut masuk kedalam kategori kurang baik yaitu tinggi taraf kesulitan tugas, membuat lemah keyakinan yang dirasakan karyawan untuk menyelesaikan tugasnya . Dan permasalahan kedua pada variabel lingkungan kerja yaitu lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti fasilitas komputer yang dibutuhkan untuk karyawan tidak terpenuhi dan lingkungan perantara seperti ventilasi yang kurang, dikarenakan perusahaan terletak pada pinggir jalan maka suara bising masuk kedalam gedung perusahaan. Berikut hasil pra survei variabel *self efficacy* pada PT Jasa dan Kepariwisataan Jabar (Perseroda) kota Bandung pada tabel 1.7 sebagai berikut :

Tabel 1.7
Hasil Pra Survei Variabel Self Efficacy PT Jasa dan Kepariwisataan Jabar (Perseroda) kota Bandung Tahun 2023

Variabel	Indikator	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
<i>Self Efficacy</i>	Level	0	3	5	5	17	63	2,10
	Strength	1	9	5	9	6	92	3,07
	Generality	2	4	10	12	2	98	3,27
Skor Rata-rata Self Efficacy								2,81

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survei 2023

Berdasarkan Tabel 1.7 dari hasil kuesioner pra survei mengenai *self efficacy* yang dilaksanakan pada PT Jasa dan Kepariwisataan Jabar (Perseroda) kota Bandung menyatakan bahwa variabel *self efficacy* memiliki nilai rata-rata sebesar

2,81 hal ini termasuk kedalam kategori kurang baik. Pada pernyataan pertama mengenai level dengan nilai rata-rata sebesar 2,10 adalah termasuk dalam nilai yang rendah. Menurut hasil wawancara dan observasi karyawan dalam bekerja untuk memenuhi tuntutan perusahaan, terdapat adanya aktivitas bekerja yang lebih sulit untuk dilakukan, sehingga kemudian individu karyawan mempunyai *self efficacy* yang rendah. Tinggi taraf kesulitan tugas, membuat lemah keyakinan yang dirasakan karyawan untuk menyelesaikan tugasnya. Pada pernyataan kedua yaitu mengenai strength dengan perolehan nilai rata-rata sebesar 3,07 juga termasuk nilai yang rendah. Hasil tersebut diantaranya disebabkan karena pengalaman yang dimiliki karyawan yang lemah atau kurang sehingga melemahkan keyakinannya, kemudian hal tersebut mempengaruhi kemampuan karyawan dalam bekerja menjadi kurang. Berikut hasil pra survei variabel lingkungan kerja pada PT Jasa dan Kepariwisataaan Jabar (Perseroda) kota Bandung pda tabel 1.8 sebagai berikut :

Tabel 1.8
Hasil Pra Survei Variabel Lingkungan Kerja PT Jasa dan Kepariwisataaan
Jabar (Perseroda) kota Bandung Tahun 2023

Variabel	Indikator	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
Lingkungan Kerja	Fisik	1	6	7	8	8	88	2,93
	Non Fisik	0	5	2	13	10	90	3,00
Skor Rata-rata Lingkungan Kerja								2,97

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survei 2023

Berdasarkan Tabel 1.8 menyatakan bahwa hasil pra survei mengenai lingkungan kerja yang dilakukan pada PT Jasa dan Kepariwisataaan Jabar (Perseroda) kota Bandung memiliki skor rata-rata 2,97 hal ini merupakan kategori kurang baik. Pada pernyataan pertama mengenai lingkungan kerja secara fisik yaitu memperoleh nilai rata-rata sebesar 2,93. Nilai tersebut adalah termasuk dalam

kategori nilai yang rendah. Menurut hasil observasi menunjukkan bahwa keadaan lingkungan kerja di perusahaan seperti fasilitas kerja berupa sarana dan prasarana kantor masih belum memadai. Pada pernyataan kedua mengenai lingkungan kerja secara non fisik untuk hasil pra survei memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,0. Nilai tersebut termasuk dalam kategori rendah. Menurut hasil wawancara keadaan lingkungan kerja secara non fisik seperti hubungan antara karyawan dengan atasan dan sesama rekan kerja masih belum optimal.

Disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan bahwa segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang mempunyai bentuk fisik di tempat kerja yang dapat mempengaruhi tugas karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan suatu kondisi hubungan kerja, baik berhubungan dengan atasan maupun berhubungan sesama rekan kerja, atau berhubungan dengan bawahan, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Berdasarkan uraian diatas terdapat dua variabel yang menyebabkan rendahnya kinerja karyawan pada PT Jasa dan Kepariwisataan Jabar (Perseroda) Kota Bandung yaitu *self efficacy* dan lingkungan kerja. Dengan demikian penulis merasa tertarik melakukan penelitian dengan judul Pengaruh *Self Efficacy* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa dan Kepariwisataan Jabar (Perseroda) Kota Bandung.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi masalah merupakan proses pengkajian dan permasalahan-permasalahan yang akan diteliti mengenai *self efficacy* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah di uraikan, maka terdapat beberapa permasalahan penelitian yang dapat di identifikasikan yaitu sebagai berikut :

1. *Self Efficacy*
 - a. Kurangnya keyakinan diri dalam menyelesaikan pekerjaan dengan berbagai tingkat kesulitan.
 - b. Kurangnya keyakinan diri dalam menentukan suatu keputusan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan.
2. Lingkungan Kerja
 - a. Kurangnya sarana dan prasarana perusahaan yang tidak memadai.
 - b. Kurangnya hubungan baik dengan sesama karyawan.
3. Kinerja Karyawan
 - a. Karyawan kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya.
 - b. Menurunnya kualitas kerja karyawan.
 - c. Penilaian kinerja karyawan masih belum optimal.
 - d. Kurangnya sikap kerjasama antar karyawan untuk saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana *self efficacy* karyawan pada PT Jasa dan Kepariwisataaan Jabar (Perseroda).
2. Bagaimana lingkungan kerja karyawan pada PT Jasa dan Kepariwisataaan Jabar (Perseroda).
3. Bagaimana kinerja karyawan pada PT Jasa dan Kepariwisataaan Jabar (Perseroda).
4. Seberapa besar pengaruh *self efficacy* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa dan Kepariwisataaan Jabar (Perseroda) secara simultan dan parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. *Self Efficacy* pada PT Jasa dan Kepariwisataaan Jabar (Perseroda).
2. Lingkungan Kerja pada PT Jasa dan Kepariwisataaan Jabar (Perseroda).
3. Kinerja Karyawan pada PT Jasa dan Kepariwisataaan Jabar (Perseroda).
4. Besarnya Pengaruh *Self Efficacy* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa dan Kepariwisataaan Jabar (Perseroda) secara parsial dan simultan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan harapan dapat menambah ilmu dan pengetahuan khususnya dibidang sumber daya manusia, selain itu serta dapat memperoleh hasil yang dapat memberikan informasi dan manfaat bagi pihak lainnya.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

1. Menjadi media bagi peneliti untuk mengumpulkan informasi yang diolah menjadi data sebagai bahan penyusunan Usulan Penelitian guna memenuhi persyaratan untuk mendapatkan gelar kesarjanaan dibidang ilmu manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.
2. Dapat dijadikan sebagai rujukkan untuk pengembangan ilmu pengetahuan secara umum dari ilmu manajemen sumber daya manusia secara khusus.
3. Dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori bagi mahasiswa/mahasiswi yang akan melakukan penelitian selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber literatur dan referensi dalam bidang ilmu tertentu, memberikan kontribusi terhadap perkembangan teori dan praktik di bidang yang diteliti dan dapat memberikan hasil yang berkualitas yang dapat meningkatkan kredibilitas dan reputasi institusi akademik.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan referensi bagi perusahaan untuk mengambil kebijakan atau keputusan yang dipandang perlu dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja dan perilaku positif bagi karyawan untuk selalu meningkatkan kompetensi kerja dan melaksanakan tugas dengan baik.

4. Bagi Regulator

Hasil penelitian ini dapat diharapkan menjadi referensi bagi regulator, seperti pemerintah atau lembaga terkait, dalam menyusun kebijakan ketenagakerjaan dan peraturan industri yang lebih efektif. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, regulator dapat merancang kebijakan yang mendukung kesejahteraan pekerja, menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, serta meningkatkan daya saing industri manufaktur secara keseluruhan.

5. Bagi penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi dasar bagi peneliti selanjutnya dengan memperluas atau memperdalam tema yang telah diteliti dan juga dapat membantu menemukan celah atau topik yang belum banyak diteliti.