

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan subyek yang berperan menentukan keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang harus dipelihara dan di kembangkan sehingga dapat memberikan kontribusi optimal bagi kelanjutan perusahaan itu sendiri. Kinerja karyawan pada perusahaan merupakan masalah yang selalu hangat dan tidak ada habis-habisnya untuk di bahas. Hal ini sesuai dengan pengertian kinerja karyawan menurut **(Abdurrahman et al., 2019)** kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang karyawan, kemampuan dan minat atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, semakin besarlah kinerja karyawan yang bersangkutan.

Pelatihan kerja dan pengembangan sering kita dengar dalam dunia kerja baik diperusahaan, organisasi, lembaga, bahkan dalam instansi pendidikan. Dan efisien sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan. Banyaknya kinerja buruk yang di lakukan oleh karyawan di suatu perusahaan juga tentang masalah absensi atau kehadiran. Hal ini juga sangat berperan penting bagi produktivitas perusahaan itu sendiri. Diperlukan ketegasan dalam masalah ini, karena bukan hal ringan untuk di jadikan sebagai pekerjaan rumah bagi perusahaan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh **(Meidita, 2019)** judul “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini terlihat bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh **(Anggereni, 2019)** dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng Ni Wayan Eka Sri Anggereni”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Besar pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa Kabupaten Buleleng ditunjukkan dengan koefisien determinasi sebesar 0,706. Hal ini menunjukkan bahwa 70,6% kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan kerja tersebut.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh **(Citraningtyas & Djastut, 2019)** dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Hotel Megaland Solo)”. Hasil Penelitiannya adalah bahwa kinerja karyawan dapat meningkat ketika bekerja apabila karyawan sudah memahami bagaimana ia harus melakukan pekerjaannya. Dalam kasus ini, perusahaan biasanya akan memberikan bekal atau persiapan bagi setiap karyawan barunya untuk lebih mengenal pekerjaannya dan akan tetap memberikan bimbingan pembelajaran seiring berjalannya waktu dengan tujuan agar karyawan mampu untuk tetap mengembangkan kemampuannya dalam bekerja.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh **(Niati et al., 2021)** dengan judul “*The Effect Of Job Training On Employees*” penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besar pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja sangat berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan kerja dapat meningkatkan pengembangan karir karyawan di tempat kerja.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh **(Andardinata & Sulaeman, 2019)** dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gaya makmur Mobil Medan”. Hasil menunjukkan bahwa uji validitas pada setiap item pernyataan adalah valid, uji reabilitas pada pernyataan adalah reliabel, nilai korelasi gandanya sebesar 0,777 yang berarti adanya hubungan yang kuat, analisis koefisien determinasi sebesar 0,604, dan hasil uji-t menunjukkan adanya pengaruh kompensasi yaitu upah pokok dan insentif terhadap kepuasan kerja secara parsial sedangkan THR tidak berpengaruh secara parsial. Menurut penelitian yang dilakukan oleh **(Syahputra & Tanjung, 2020)** dengan judul “Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kompetensi dan komitmen sebagai variabel intervening”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh pelatihan kerja terhadap karyawan kinerja dengan kompetensi dan komitmen sebagai variabel intervening.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh **(Baqi & Indradewa, 2021)** dengan judul “*The Effect of Compensation on Job Satisfaction of Permanent Employees and Contract Employees Fuad*” . Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan tetap dan

karyawan kontrak PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (**Pramono & Prahawan, 2021**) dengan judul “*Effect of Training on Employee Performance with Competence and Commitment as Intervening*”. Pelatihan kerja ditemukan menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kompetensi dan komitmen sebagai variabel intervening.

Menurut Penelitian yang dilakukan oleh (**Kurniawan, 2020**) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada (Dinas Pehubungan Kota Makassar Tahun 2019-2020)”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan tetap dan karyawan kontrak PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$  bahwa terdapat perbedaan kompensasi antara karyawan kontrak dan karyawan tetap Alfamart. Kemudian memiliki nilai signifikansi  $0,399 > 0,05$  tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja antara karyawan kontrak dan karyawan tetap Alfamart. Pada status kerja dan lama kerja memiliki nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  kompensasi yang diterima karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ditinjau dari lama kerja dan status kerja karyawan Alfamart. Pertahanan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (**Nashar et al., 2018**) dengan judul “*Effect of Training and Job Performance on Job Satisfaction in PT Garuda Indonesia Training Center*” Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (H1). Hal

lain menunjukkan bahwa kinerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (H2). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja dan prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh **(Sigalingging & Pakpahan, 2021)** dengan judul “*The Effect of Training and Work Environment on Employee Performance With Motivation As an Intervening Variable At P.T Intraco Agroindustry*”. Hasil dari penelitian ini adalah pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada karyawan PT. Agroindustri Intraco.

Pabrik Tahu Makmur ini adalah usaha tahu yang berdiri pada tahun 2009. Sebelum mendirikan usaha ini, pemilik sebelumnya bekerja di tempat usaha orang lain sebagai penjual tahu semenjak tahun 1999, sampai ada tahun 2008. Pada tahun 2009 beliau memutuskan untuk membuka usaha tahu sendiri. Awal pertama pabrik tersebut didirikan di belakang rumah dengan biaya Rp.5.000.000,- dengan bertambahnya skala usaha Tahu Makmur, 3 tahun berjalan beliau membeli lahan untuk dibangun pabrik yang seharga Rp.100.000.000,- dan mendirikan bangunan pabrik seharga Rp.51.000.000. kendaraan operasional yang digunakan pada usaha untuk memperlancar kegiatan usaha berupa 3 kendaraan pick up total seharga Rp.300.000.000,- yang digunakan untuk mengantar tahu kepada pelanggan.

Berdasarkan hasil observasi awal apabila dilihat dari instruktur, kurangnya instruktur yang berkompeten dalam bidang keahliannya yang memberikan pelatihan kerja, karena pelatihan kerja yang diberikan hanya bagi karyawan baru sehingga yang menjadi instruktur adalah senior atau karyawan yang lama, sedangkan untuk karyawan lama tidak diberikan pelatihan *on the job training* lagi. Pelatihan kerja yang diberikan tersebut, dilihat dari metode yang diberikan pada saat melakukan pelatihan kerja. Sedangkan untuk karyawan lama, tidak semua bagian diberikan pelatihan kerja secara khusus akan tetapi hanya pada bagian-bagian tertentu saja. Selain metode, permasalahan berikutnya adalah materi pelatihan yang diberikan, yakni kurangnya pelaksanaan pelatihan yang diberikan kepada seluruh karyawan.

Masalah pelatihan kerja pada karyawan yang telah diberikan kepada karyawan lama juga tidak dapat diikuti secara maksimal oleh karyawan, karena rendahnya minat karyawan dalam mengikuti pelatihan kerja, hal ini diakibatkan karena minimnya *reward* yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan. Rendahnya minat karyawan untuk dipromosikan karena tingkat kepuasan kerja yang dirasakan kurang. Hal ini dikarenakan berdasarkan untuk pengembangan karir yang dilakukan membutuhkan waktu yang cukup lama. Sehingga dengan hal tersebut membuat minat karyawan untuk dipromosikan rendah karena karyawan harus menunggu waktu yang cukup lama untuk mendapatkan satu penghargaan.

Masalah selanjutnya yaitu kekeliruan dalam menerapkan sistem kompensasi, khususnya sistem penghargaan akan berakibat timbulnya demotivasi dan tidak adanya kepuasan kerja di kalangan karyawan sehingga dapat

menyebabkan rendahnya kinerja baik karyawan maupun organisasi. Dari hasil observasi pertama yang dilakukan peneliti didapatkan data capaian kinerja karyawan Pabrik Tahu Makmur Sungai Tanang tahun 2017-2021 adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. 1**  
**Capaian kinerja karyawan Pada Pabrik Tahu Makmur Sungai Tanang**  
**Tahun 2017-2021**

No.	Indikator kinerja	Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021
1	Kepuasan pelanggan mengurangi jumlah komplain	50%	40%	40%	70%	100%
2	Peningkatan jumlah pelanggan	100%	98,87%	98,87%	114,9%	114,05%
3	Kapabilitas karyawan (jumlah pelatihan pada karyawan)	4	2	2	3	3
4	Perkembangan inovasi produk	100%	109,5%	98,50%	98,12%	89,80%
5	Disiplin kerja karyawan	100%	100,95%	100,25%	102,07%	104,29%
6	<i>Reward punishment</i>	89,80%	85,60%	87,23%	102,63%	102,29%

*Sumber: Pabrik Tahu Makmur Sungai Tanang*

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa persentase kinerja karyawan pada tahun 2017-2021 bagian indikator pertama yaitu, kepuasan pelanggan mengurangi jumlah komplain. Pada tahun 2017 sebesar 50%, lalu di tahun 2018 terjadi penurunan kepuasan pelanggan menjadi 40%, pada tahun 2019 kepuasan pelanggan belum mengalami peningkatan masih sama dengan tahun 2018 sebesar 40%, namun pada tahun 2020 terjadi peningkatan menjadi 70%, dan

kembali naik pada tahun 2021 sebesar 100%. Pada indikator yang kedua, yaitu peningkatan jumlah pelanggan, pada tahun 2017 sebesar 100%, namun pada tahun 2018 terjadi penurunan menjadi 98,87%, pada tahun 2019 belum ada peningkatan masih sama pada tahun sebelumnya sebesar 98,87%, pada tahun 2020 terjadi peningkatan menjadi 114,9%, sedangkan pada tahun 2021 peningkatan jumlah pelanggan mengalami penurunan menjadi 114,5%. Pada indikator yang ketiga, yaitu jumlah pelatihan pada karyawan, pada tahun 2017 jumlah pelatihan pada karyawan sebanyak 4 kali, namun pada tahun 2018 terjadi penurunan menjadi 2 kali, pada tahun 2019 belum ada peningkatan pelatihan pada karyawan, masih sama pada tahun sebelumnya sebanyak 2 kali, sedangkan pada tahun 2020 terjadi peningkatan pelatihan karyawan menjadi 3 kali, pada tahun 2021 jumlah pelatihan pada karyawan masih sebanyak 3 kali.

Pada indikator yang keempat, bagian inovasi produk di tahun 2017-2021 terdapat beberapa indikator yang mengalami fluktuatif namun cenderung menurun. Perkembangan inovasi produk dari tahun 2017 sebesar 100%, lalu di tahun 2018 terjadi peningkatan sebesar 109,5% namun di tahun 2019 perkembangan inovasi produk kembali menurun sebesar 98,50%, dan kembali terjadi penurunan menjadi 98,12%, sedangkan pada tahun 2021 perkembangan inovasi produk menurun cukup banyak menjadi 89,80%. Pada bagian indikator yang kelima, yaitu disiplin kerja karyawan. Pada tahun 2017, disiplin kerja karyawan sebesar 100%, lalu pada tahun 2018 terjadi peningkatan sebesar 100,95%, namun pada tahun 2019 kembali menurun menjadi 100,25%, sedangkan pada tahun 2020 terjadi peningkatan sebesar

102,07%, pada tahun 2021 disiplin kerja karyawan mengalami peningkatan lagi sebesar 104,29%.

Pada bagian indikator yang keenam, yaitu *reward punishment*. Pada tahun 2017, *reward punishment* sebesar 89,80% lalu pada tahun 2018 terjadi penurunan sebesar 85,60%, namun pada tahun 2019 terjadi peningkatan sebesar 87,23%, pada tahun 2020 meningkat lagi sebesar 102,63%, sedangkan pada tahun 2021 mengalami penurunan lagi sebesar 102,29%.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa terjadinya penurunan kinerja karyawan yang mengakibatkan kuantitas dan kualitas produksi menurun. Hal tersebut ditunjukkan dari beberapa indikator antara lain indikator persepsi pelanggan yang mengalami penurunan dan kenaikan yang tidak stabil. Indikator perkembangan inovasi produk mengalami penurunan yang tidak stabil yang menyebabkan berkurangnya minat beli.

Kekeliruan dalam menerapkan sistem kompensasi, khususnya sistem penghargaan akan berakibat timbulnya demotivasi dan tidak adanya kepuasan kerja dikalangan karyawan dan apabila hal tersebut terjadi dapat menyebabkan rendahnya kinerja baik karyawan maupun organisasi. Dapat kita lihat pada indikator *reward* dan *punishment* yang mengalami penurunan dan kenaikan yang tidak stabil. Berdasarkan data yang diperoleh terlihat betapa pentingnya pelatihan kerja pada karyawan. Dalam mencapai tujuan suatu organisasi perlu adanya pengembangan sumber daya manusia agar dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu menurut (**Anggereni, 2019**) dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng Ni Wayan Eka Sri Anggereni”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Besar pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa Kabupaten Buleleng ditunjukkan dengan koefisien determinasi sebesar 0,706. Hal ini menunjukkan bahwa 70,6% kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan kerja. Berdasarkan penelitian terdahulu menurut (**Ariotedjo, 2019**) dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada PT. Asahimas Chemical Indonesia”. Hasil penelitian ini menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh kepuasan kerja, terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan yang diintervening oleh kepuasan kerja dan terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang diintervening oleh kepuasan kerja.

Namun penelitian yang dilakukan oleh (**Agathanisa, 2018**) dengan judul “Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh signifikan positif antara kompensasi dengan kepuasan kerja pada karyawan Indogrosir Samarinda. Nilai koefisien determinasi yang didapat pada nilai ini ialah 0,620 yang menunjukkan bahwa

tingkat kompensasi yang diberikan terhadap kepuasan kerja sebesar 62%. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan untuk perusahaan untuk meningkatkan pengelolaan pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja demi menjaga tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Dari pemaparan di atas bisa dilihat Pelatihan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja para pegawai. Berdasarkan latar belakang dan penelitian terdahulu diatas peneliti tertarik meneliti tentang **“Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pabrik Tahu Makmur Sungai Tanang Kabupaten Agam”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi beberapa faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kurangnya pelatihan kerja kepada karyawan menyebabkan tidak terpenuhinya standar kerja yang diharapkan
2. Kurangnya kompensasi kepada karyawan yang menyebabkan berkurangnya kinerja karyawan
3. Kepuasan dalam bekerja kurang kondusif yang menyebabkan rendahnya kinerja karyawan
4. Kurangnya kinerja karyawan yang menyebabkan rendahnya kualitas SDM
5. Hambatan dalam mengawasi kinerja karyawan di Pabrik Tahu Makmur Sungai Tanang Kabupaten Agam

6. Masih ada karyawan yang lalai dalam melakukan pekerjaan sehingga pekerjaan telat untuk diselesaikan
7. Kinerja karyawan yang kurang optimal dalam melaksanakan pekerjaannya
8. Kurangnya perhatian dari atasan dalam meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan
9. Atasan kurang mengawasi dan membimbing setiap pekerjaan yang karyawan lakukan
10. Kurangnya perhatian atasan dalam menanggapi keluhan-keluhan karyawan

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar penelitian lebih berfokus dan tidak menimbulkan banyak penafsiran, maka perlu dibatasi permasalahan yang diteliti. Hal ini bertujuan agar penelitian yang dilakukan dapat diungkapkan di atas, maka variabel-variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah pelatihan kerja sebagai X1, kompensasi sebagai X2 dan kepuasan kerja sebagai Z, sedangkan untuk variabel kinerja karyawan sebagai variabel Y.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas maka masalah yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Pabrik Tahu Makmur Sungai Tanang Kabupaten Agam?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Pabrik Tahu Makmur Sungai Tanang Kabupaten Agam?

3. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Tahu Makmur Sungai Tanang Kabupaten Agam?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Tahu Makmur Sungai Tanang Kabupaten Agam?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Tahu Makmur Sungai Tanang Kabupaten Agam?
6. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Pabrik Tahu Makmur Sungai Tanang Kabupaten Agam?
7. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Pabrik Tahu Makmur Sungai Tanang Kabupaten Agam?

## **1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

Dalam penelitian ini terdapat beberapa tujuan yang ingin dicapai, tujuan tersebut yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Pabrik Tahu Makmur Sungai Tanang Kabupaten Agam
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Pabrik Tahu Makmur Sungai Tanang Kabupaten Agam
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Tahu Makmur Sungai Tanang Kabupaten Agam

4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Tahu Makmur Sungai Tanang Kabupaten Agam
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Tahu Makmur Sungai Tanang Kabupaten Agam
6. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Pabrik Tahu Makmur Sungai Tanang Kabupaten Agam
7. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Pabrik Tahu Makmur Sungai Tanang Kabupaten Agam

### **1.5.2 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Organisasi

Melalui penelitian ini diharapkan agar dapat menjadi sumber informasi dalam mengembangkan program kompensasi dan menjadi pedoman dalam pelaksanaan pelatihan kerja bagi karyawan, sehingga perusahaan mengetahui aspek-aspek yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang masalah yang akan diteliti, sehingga dapat memperoleh gambaran yang lebih jelas dan kesesuaian antara fakta dan teori yang ada.

### 3. Bagi Pihak lain

Penulisan penelitian ini diharapkan dapat membawa manfaat yang baik bagi siapa saja yang membaca dan membutuhkan hasilnya. Sehingga penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi semua orang.