

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Memasuki era revolusi industri 4.0, setiap perusahaan dihadapkan serta dituntut untuk dapat bersaing dengan perusahaan lain baik di dalam maupun di luar negeri. Walaupun pada saat ini perkembangan *neurotechnology* dan dunia digital mempermudah aktivitas yang dilakukan oleh manusia, akan tetapi bukan teknologi canggih yang menjadi asset utama suatu perusahaan, melainkan sumber daya manusia lah yang menjadi asset utama sebuah perusahaan yang paling berharga. Karena teknologi canggih hanya digunakan untuk mempermudah kinerja manusia saja, sedangkan untuk hasilnya sendiri itu tergantung dari kualitas sumber daya manusia yang mengerjakannya. Perusahaan harus memandang pentingnya sumber daya manusia karena mereka merupakan penentu dari terwujudnya tujuan perusahaan. Mereka lah yang melakukan perencanaan dan pelaksanaan demi tercapainya kemampuan kompetitif perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik, dan harus selalu diawasi serta diperbaiki untuk meningkatkan efektivitas dan efisien.

Pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan menjadi suatu bidang ilmu manajemen khusus yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia menjadi sangat penting karena manusia memiliki karakteristik yang sangat berbeda dibandingkan dengan

sumber daya lainnya. Sumber daya manusia yang handal dapat dimiliki dengan memperhatikan kinerja para karyawan, karena permasalahan kinerja dapat menjadi fenomena yang akan mempengaruhi jalannya perusahaan. Seperti yang dijelaskan oleh (Hakim, 2019) bahwa kinerja yang buruk akan berakibat pada pencapaian waktu yang menurun dalam perusahaan.

Rendahnya suatu kinerja karyawan dalam perusahaan dapat dilihat dari ketidak keberhasilan perusahaan dalam mengembangkan karyawannya yang sesuai dengan tujuan awal perusahaan. Itulah yang terjadi pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Sumatera Barat, dimana keadaan lingkungan pekerjaan yang sempit, tantangan yang dihadapi seperti jarak waktu penyelesaian tugas yang terlalu dekat, kondisi cuaca serta pemutakhiran data pemilih yang belum terekam atau tercantum kedalam data pemilih, sehingga hal tersebut menjadi beban kerja yang juga mempengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih berat. Maka dari itu kondisi kerja yang nyaman juga akan memberikan rasa aman dan kepedulian terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan melibatkan dukungan dari rekan sesama kerja serta kesejahteraan karyawan juga akan menjadi tolak ukur seberapa besar perhatian perusahaan pada karyawannya dalam melakukan pekerjaan.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Secara umum, kinerja akan mengacu pada pencapaian individu yang mampu memberikan dampak atas terpenuhinya visi, misi, tujuan, dan sasaran yang telah ditetapkan dalam suatu perusahaan.

Berkembangnya sebuah perusahaan tidak terlepas dari adanya sebuah kinerja, sebuah keseharusan bagi setiap karyawan untuk dapat melakukan hal yang baik agar tujuan utama dari perusahaan dapat tercapai. Hal ini tentu tidak lepas dari kualitas dan kapasitas karyawan dalam melakukan sebuah pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Kualitas dan kuantitas kerja karyawan yang baik tentu akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Begitupun sebaliknya, sehingga hal tersebut menjadi perhatian khusus dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien dengan meningkatkan kinerja karyawannya.

Menurut (Prasetyo et al, 2021) kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sebuah perusahaan dapat dikatakan berhasil dan maju apabila perusahaan tersebut memiliki kualitas sumber daya manusia yang memadai. Saat ini sebuah perusahaan harus dapat menciptakan kinerja karyawan yang tinggi sebagai cara untuk mengembangkan usahanya. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja yang ada di dalamnya. Begitupun karyawan yang ada dalam perusahaan harus mampu memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan.

Karyawan merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh perusahaan. Kinerja juga merupakan hasil kerja dan perilaku kerja

yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Komisi Pemilihan Umum (KPU) adalah lembaga negara yang menyelenggarakan pemilihan umum di Indonesia, yakni meliputi Pemilihan Umum Anggota DPR/DPD/DPRD, Pemilihan Umum Presiden dan Wakil Presiden, serta Pemilihan Umum Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah. Untuk menjalankan Pemilu yang demokratis, KPU Provinsi Sumatera Barat berupaya untuk mendaftarkan seluruh penduduk yang memenuhi syarat sebagai pemilih dalam pemilihan yang sedang berlangsung, sehingga hak atas dasar warga Negara Indonesia yang berdasarkan konstruksi untuk memilih dapat terpenuhi.

Hasil awal pengamatan yang dilakukan, beserta pengumpulan data awal, ditemukan adanya beberapa indikasi yang menunjukkan sumber daya manusia pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) belum berfungsi dengan optimal yang kemudian berdampak pada saat pemilu dilakukan tahun 2020, dimana ada beberapa peserta yang memiliki hak pilih tetapi NIK/ Kartu Tanda Penduduk tidak terdaftar kedalam calon peserta tetap. Indikasi yang menunjukkan kinerja sumber daya manusia pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) belum optimal yaitu dapat dilihat pada data pengukuran kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Pengukuran Kinerja Pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Sumatera Barat Tahun 2020

No	Sasaran Program Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1.	Tercapainya pelaksanaan dan penyelenggaraan operasional kinerja KPU	Evaluasi atas kinerja karyawan KPU	100%	100%	100%
2.	Operasional system informasi partai politik yang handal dan berkualitas	Informasi mengenai partai politik yang dapat dipublikasikan pada politik	100%	100%	100%
3.	Terwujudnya sumber daya manusia dan lembaga di KPU Provinsi Sumatera Barat	Nilai akuntabilitas kinerja	100%	100%	100%
4.	Terwujudnya koordinasi penyelenggaraan kepemiluan sesuai standard penyelenggaraan kepemiluan sesuai standard pelayanan public serta pengelolaan data yang terintegrasi	Pemilih berhak memilih tetapi tidak masuk pada daftar pemilih tetap	0,20%	0,84%	0,00%

Sumber : Komisi Pemilihan Umum, Sumbar Tahun (2023)

Secara umum kinerja karyawan ditargetkan pada tahun 2020 telah tercapai. Namun ada satu permasalahan sasaran kegiatan pada proses pemilu yang belum mencapai target yang ditetapkan. Permasalahan di atas dapat diantisipasi dengan adanya regulasi yang memadai agar proses pemilu yang rasional, manusiawi dan manajemen pemilu yang lebih baik agar menjamin kualitas kepemiluan langsung, umum, bebas, jujur, dan adil. KPU Provinsi Sumatera Barat menetapkan 4 sasaran program kegiatan yang kemudian dijabarkan ke dalam indikator kinerja yang dilaksanakan pada tahun 2020. Dimana dalam keadaan pandemi seluruh kegiatan berupaya untuk tetap maksimal ditengah keterbatasan yang ada. KPU Provinsi Sumatera Barat dalam meningkatkan kinerja karyawan juga mengedepankan koordinasi dan kolaborasi dengan memaksimalkan seluruh sumber daya yang ada untuk memastikan produktivitas dan kinerja tetap tercapai dan terlaksana. Faktor sumber daya alam yang memadai juga bagian sangat penting dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Aspek sumber daya yang dimaksud yaitu sumber daya aparatur dimana kemampuan dan kompetensi sumber daya manusia (SDM) aparatur yang terlibat langsung kepada pemberian pelayanan dirasakan masih cukup rendah.

Tabel 1.1 Dari data diatas, persentase pemilih yang berhak memilih tetapi tidak masuk dalam daftar pemilih yaitu sebesar 0,84% (tidak mencapai target) karena perhitungan persentase tersebut diperoleh dengan membandingkan antara Daftar Pemilih Tambahan (DPTb) dengan Daftar Pemilih Tetap (DPT) yang terdapat pada formulir. Mengingat pentingnya kinerja sebagai syarat

meningkatnya produktifitas kerja, maka setiap aparatur pemerintah dituntut untuk senantiasa meningkatkan kinerjanya agar tercapainya pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya yaitu pemberian pelayanan kepada masyarakat dengan baik. Berdasarkan hal diatas maka perlu kiranya Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Sumatera Barat untuk mengedepankan perencanaan terhadap program kegiatan kinerja secara tepat sasaran sehingga ketika terjadi duplikasi ataupun hal yang tak terduga lainnya dapat segera teratasi.

Dalam lingkungan yang tidak stabil ini, keterikatan karyawan telah menjadi keharusan strategis, salah satunya yang akan menjadi sumber utama keunggulan kompetitif bagi perusahaan adalah dengan mengembangkan basis karyawan yang berkomitmen, bukan karena mereka dibayar untuk berkomitmen, tetapi karena mereka memilih untuk berkomitmen. Dalam perkembangannya, perusahaan akan semakin dihadapkan pada permasalahan tenaga kerja yang semakin kompleks. Salah satunya yaitu beban kerja yang dirasakan karyawan. Beban kerja adalah tuntutan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan yang harus dilakukan dalam waktu tertentu dan dianggap sebagai beban.

Beban kerja sendiri meliputi dua jenis yaitu beban kerja fisik dan beban kerja mental. Dimana beban kerja fisik biasa ditemui pada pekerjaan-pekerjaan yang lebih memanfaatkan fisik operator dalam menyelesaikan tugasnya, sementara beban kerja mental sering ditemui pada pekerjaan yang memiliki tanggung jawab mental yang besar dalam menjalankan pekerjaannya. (Ahmad et al., 2019) mendefenisikan beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan

yang harus diselesaikan oleh suatu unit perusahaan atau pemegang jabatan dalam kurun waktu yang telah ditentukan.

Beban kerja merupakan sesuatu yang sangat erat kaitannya dengan pekerjaan yang membutuhkan tekanan aktifitas fisik dan mental yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, baik itu yang sudah dilakukan maupun tidak. Tekanan tersebut juga bisa berupa peraturan yang ketat, baik berupa jam kerja yang lebih lama, ataupun jumlah pekerjaan yang akan dilakukan lebih berat dan banyak, sehingga tingkat kelelahan fisik bertambah pada karyawan. (Eric Hermawan, 2022) juga menyatakan beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit perusahaan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, atau teknis lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja dalam suatu unit perusahaan.

Beban kerja pada setiap karyawan juga perlu diperhatikan agar tidak terjadi over dan membuat turunnya kinerja karyawan. Beban kerja yang sulit dan berlebih juga dapat membuat produktifitas kerja yang dimiliki karyawan menurun serta menyebabkan karyawan mudah lelah dan keletihan dalam bekerja.

Menurut (Hakman et al., 2021)² juga menjelaskan beban kerja harus dilaksanakan secara merata, sehingga dapat dihindarkan adanya beban kerja yang terlalu banyak atau terlalu sedikit. Namun beban kerja yang merata ini tidak

semula sama pada setiap karyawan dalam organisasi tersebut. Beban kerja secara positif juga terkait dengan konflik pekerjaan dan keluarga yang mungkin akan berbanding terbalik dengan kinerja pada setiap karyawan. (Zhou et al., 2020) menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh karyawan suatu perusahaan dan juga merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan kerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sekumpulan tugas atau kegiatan yang harus dikerjakan dengan aturan waktu yang telah diberikan, dimana tugas atau kegiatan tersebut harus segera diselesaikan tepat pada waktunya. Demi tercapainya hasil atau tujuan yang maksimal sesuai dengan yang telah ditetapkan, perusahaan harus lebih mengoptimalkan kinerja pada setiap karyawan, terlebih dengan memperhatikan beban kerja yang hendak diberikan agar mendapatkan hasil yang diharapkan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu (Suana, 2019) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut (Norawati et al., 2021) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang artinya semakin bertambahnya target yang harus dicapai oleh sebuah perusahaan maka, bertambah pula beban kerja pada karyawannya.

Pada dasarnya beban kerja merupakan sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit perusahaan atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja merupakan parameter utama yang harus diperhatikan perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Beban kerja karyawan yang sesuai juga akan memberikan output kinerja yang tinggi.

Selain beban kerja faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Setiap karyawan merasakan tingkat stres yang berbeda-beda tergantung bagaimana karyawan tersebut merespon beban kerja yang akan dihadapinya. Stres adalah suatu kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang. Termasuk kendala atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang dihasilkannya, dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Stres juga dapat diartikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan merasa tertekan secara psikologis dalam menghadapi beban pekerjaan dan juga lingkungan tempatnya bekerja. Stres pada umumnya dihadapi oleh karyawan yang merasakan bahwa beban kerjanya melebihi batas kemampuan. Stres yang dialami oleh karyawan tentunya akan merugikan perusahaan yang bersangkutan karena produktivitas yang dihasilkan akan menurun, yang pada akhirnya menyebabkan biaya yang bertambah besar.

Menurut (Maswar et al., 2020) mengatakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja tersebut dapat terlihat dari emosi yang tidak stabil, perasaan yang

tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Apabila stres tidak diatasi dengan baik maka akan berakibat pada ketidakmampuan seseorang dalam berinteraksi secara positif. Stres dalam bekerja juga mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu proses pada saat melakukan pekerjaan, tergantung seberapa besar tingkat stres kerja, bila tidak ada stres dalam bekerja, maka tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan membuat prestasi kerja cenderung rendah.

Hal itu disebabkan karena karyawan lainnya tidak memiliki cukup keahlian untuk menyelesaikan dan kurangnya rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut (Zhou et al., 2020) stres kerja tinggi maka kinerja karyawan³ menurun, dan jika stres kerja menurun maka kinerja karyawan meningkat. Dalam perkembangannya, ada beberapa faktor yang secara positif mampu menimbulkan stres dalam kerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu oleh (Muhamad Ekhsan & Septian, 2021) dengan hasil penelitian adanya pengaruh positif dari stress kerja kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam kondisi ini menggambarkan bahwa semakin baik tingkat pengelolaan stres karyawan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan penelitian terdahulu oleh (Heruwanto et al., 2020) memperoleh hasil bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Diantaranya konflik, ketersaingan, beban kerja, situasi kerja, gaya kepemimpinan atau bahkan struktur perusahaan. Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan diatas, maka sangat perlu diminimalisir, beban kerja dan stres kerja yang dihadapi oleh karyawan agar kinerja karyawan dapat maksimal dan meningkat. Dengan kata lain, optimalisasi kinerja perusahaan bermuara pada kualitas kerja karyawan, maka upaya harus dilakukan sejak dini, mulai dari awal perekrutan hingga pemutusan hubungan kerja. Tentu perusahaan menyadari, karyawan tidak menjadi profesional secara instan, butuh dukungan dan sistem manajemen yang berorientasi pada pengembangan dan peningkatan potensi karyawan, sehingga kinerja dan produktivitasnya mampu memberikan kontribusi nyata bagi pencapaian kepentingan, tujuan, dan tantangan perusahaan. *Employee engagement* (keterikatan karyawan) adalah ukuran seberapa terikatnya karyawan dengan pekerjaan, perusahaan, dan tujuan perusahaan.

Keterikatan karyawan mengacu pada kondisi perasaan dan pemikiran yang tulus serta konsisten yang tidak hanya terfokus pada objek, peristiwa individu, atau perilaku tertentu. *Employee engagement* merupakan semangat kerja karyawan yang terjadi ketika pegawai mengarahkan tenaganya untuk bekerja sesuai dengan prioritas strategis perusahaan. Antusiasme ini terbentuk karena karyawan merasa terlibat dan berpotensi menampilkan perilaku dinamis.

Menurut (Mulang, 2022) mendefinisikan bahwa *employee engagement* sebagai apresiasi karyawan terhadap tujuan dan pemusatan energi, yang tampak

dalam inisiatif, kemampuan beradaptasi, usaha, dan ketekunan yang mengarah pada tujuan organisasi. Keterikatan kerja terjadi ketika seorang karyawan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, bersedia terlibat, dan mencurahkan energinya untuk mencapai tujuan perusahaan, menjalani pekerjaan yang dilakukan dengan penuh semangat.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, mengingat pentingnya permasalahan tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang diangkat dalam skripsi dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Employee Engagement* Sebagai Variabel Intervening Pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Sumatera Barat”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjabaran latar belakang diatas dan keterangan yang telah dikembangkan, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Banyaknya tumpukkan beban kerja terhadap karyawan, sehingga menjadi faktor utama yang dapat memperlambat penyelesaian pekerjaan
2. Beban kerja yang berat serta tekanan pekerjaan terhadap karyawan
3. Situasi lingkungan perusahaan yang membuat karyawan menjadi sulit dalam menyelesaikan pekerjaannya
4. Masalah pribadi yang dialami oleh karyawan sehingga dapat mengganggu proses operasional perusahaan

5. Masih kurangnya pengetahuan karyawan terhadap perusahaan juga mengganggu pekerjaan
6. Karyawan yang belum punya cukup keahlian dalam menyelesaikan semua tugasnya
7. Kondisi fisik yang tidak stabil dapat mengganggu konsentrasi karyawan
8. Jadwal kerja atau jam kerja yang bertambah juga dapat menimbulkan stres serta berpengaruh terhadap kesehatan
9. Banyaknya pekerjaan yang membutuhkan aksi tubuh secara berulang
10. Sifat pekerjaan atau situasi baru dan asing pada perusahaan

1.3 Batasan Masalah

Dilihat dari gambaran permasalahan diatas, penulis membatasi permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu berkaitan dengan Beban Kerja (X^1), Stres Kerja (X^2), Kinerja Karyawan (Y), dan sebagai variabel intervening *Employee Engagement* (Z).

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap *Employee Engagement* pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Sumatera Barat?
2. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap *Employee Engagement* pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Sumatera Barat?

3. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Sumatera Barat?
4. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Sumatera Barat?
5. Apakah *Employee Engagement* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Sumatera Barat?
6. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh *Employee Engagement*?
7. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh *Employee Engagement*?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengevaluasi sebagai berikut:

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap *Employee Engagement* pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Sumatera Barat
2. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Employee Engagement* pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Sumatera Barat
3. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Sumatera Barat
4. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Sumatera Barat

5. Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Sumatera Barat
6. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Sumatera Barat
7. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Sumatera Barat

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Akademis
Sebagai media referensi bagi peneliti selanjutnya yang nantinya menggunakan konsep dan dasar penelitian yang sama.
2. Bagi Perusahaan
Masukkan mengenai pentingnya meningkatkan kinerja karyawan agar menjadi lebih giat dan mampu bekerja sesuai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan agar mencapai tujuan awal.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Agar peneliti selanjutnya dapat memperbaiki kekurangan yang terdapat pada penelitian ini agar menjadi lebih baik lagi.