

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Suatu organisasi, menurut Rivai (2014) tanpa didukung pegawai/karyawan yang sesuai baik dari segi kuantitatif, kualitatif, strategi dan operasionalnya, maka organisasi/perusahaan itu tidak akan mampu mempertahankan keberadaannya, mengembangkan dan memajukan dimasa yang akan datang. Untuk itu, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam menunjang tugas yang menjadi tanggungjawab organisasi.

Peranan sumber daya manusia menjadi semakin penting bila dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan diantara organisasi. Salah satu cara yang dilakukan organisasi dalam menghadapi persaingan yaitu dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensi SDM yang dimilikinya itu secara maksimal. Sejalan dengan hal tersebut, maka suatu organisasi perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas karyawannya, baik perhatian dari segi kualitasi pengetahuan dan keterampilan, karir maupun tingkat kesejahteraannya,

sehingga dapat meningkatkan prestasi dan motivasi pegawai untuk memberikan seluruh kemampuannya dalam pencapaian tujuan organisasi.

Keberhasilan kegiatan-kegiatan pada perusahaan dalam menggapai tujuan tidak bergantung pada teknologi, fasilitas, serta dana operasioanal yang dimiliki sebuah perusahaan, melainkan dari sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki perusahaan. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam keberhasilan perusahaan karena sebuah inovasi dapat diwujudkan melalui manusia. Keberhasilan sebuah perusahaan dipengaruhi oleh kinerja setiap karyawannya. Setiap perusahaan harus berupaya untuk menaikkan kinerja karyawannya guna untuk menggapai tujuan perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan merupakan faktor yang paling penting untuk sebuah perusahaan dalam mencapai kesuksesan. Tidak heran perusahaan berlomba-lomba dalam menemukan karyawan yang mampu memberikan kinerja yang cemerlang, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya dengan lebih maksimal karena kesuksesan perusahaan sangat bergantung terhadap kinerja dari karyawan yang ada di dalam perusahaannya. Dalam bekerja karyawan harus meningkatkan kinerja mereka karena peningkatan kinerja pada karyawan selaku sumber daya manusia, membantu organisasi untuk dapat berkembang dan meningkat dalam lingkungan persaingan bisnis yang kondisinya tidak/belum tentu stabil. Salah satu ukuran kinerja karyawan adalah apakah mereka bisa meraih target yang perusahaan telah tetapkan.

Menurut Bastian (2014) kinerja adalah cerminan dari pencapaian program maupun kegiatan dalam menggapai visi, sasaran, misi, serta tujuan sebuah perusahaan. Kinerja sendiri termasuk keadaan yang perlu diinformasikan serta diketahui pihak tertentu agar bisa mendapatkan informasi terkait tingkatan pencapaian hasilnya sebuah perusahaan dimana dikaitkan pada visi perusahaan tersebut dan mengetahui pengaruh negatif maupun positif dari kebijakan operasional yang ditentukan. Melalui memiliki ketiga hal tersebut, karyawan diharapkan dapat memiliki kinerja baik. Dalam penelitiannya Nadhiroh (2010) menyatakan bahwa ada tiga variabel yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Variabel orang, termasuk atribut yang dimiliki seseorang sebelum melakukan tugas atau pekerjaan seperti pengetahuan, kemampuan, *self efficacy* atau kepercayaan diri, gaya kognitif, komitmen, dan nilai-nilai budaya.
2. Variabel tugas, termasuk faktor-faktor yang bervariasi baik di dalam maupun di luar tugas seperti kompleksitas, format presentasi, dan sebagainya.
3. Variabel lingkungan, meliputi kondisi, keadaan, dan pengaruh di sekitar orang yang melakukan tugas tertentu seperti tekanan waktu, akuntabilitas, tujuan yang telah ditetapkan dan umpan balik.

Kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh *self efficacy* yang dimiliki seorang karyawan. Noviawati (2016) menjelaskan *self efficacy* merupakan rasa kepercayaan diri suatu individu bahwa ia bisa membuktikan sikap dan perilakunya dengan baik dalam situasi yang spesifik. Kustini (2022) mengungkapkan *self*

efficacy adalah kemampuan seseorang untuk memilih tingkat keberhasilan yang ia targetkan, *self efficacy* mampu meningkatkan kepribadian seseorang untuk menyelesaikan tugasnya. Hameli dan Ordun (2022) memaparkan *self efficacy* ialah penilaian pribadi individu atas kemampuannya untuk mengatur dan melakukan tindakan dalam situasi tertentu. Puspitaningsih (2016) menerangkan *self efficacy* merupakan rasa yakin individu atas kemampuan dan semangat dalam mencapai suatu pekerjaan atau mencapai suatu kegiatan yang sudah direncanakan agar bisa menerapkan kemampuan yang maksimal untuk tercapainya prestasi dan kompetensi yang dimiliki. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, disimpulkan bahwa *self efficacy* ialah suatu kemampuan yang dimiliki di dalam diri seseorang untuk menciptakan kepercayaan diri agar bisa menyelesaikan suatu kegiatan dan menyelesaikan tugas yang dimilikinya.

Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi *self efficacy* yang biasa diterapkan dalam diri individu. Puspitaningsih (2016) memaparkan ada beberapa faktor-faktor yang bisa pengaruhi *self efficacy* pada diri individu, yaitu:

1. *Physiological and emotional arousal* (keadaan fisiologis dan psikologis)
Merupakan individu yang yakin terhadap pengaruh psikologis dalam memberikan informasi untuk melihat kemampuan dirinya. Faktor stres dan rasa cemas dapat dirasakan individu yang berdampak pada ketidakmampuan diri sendiri.
2. *Vicarious experience* (pengalaman orang lain)
Merupakan pengalaman pencapaian yang ditunjukkan oleh orang lain. Saat kita melihat orang itu tekun dalam menjalani pekerjaannya maka individu

juga yakin dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan perjuangan yang sama.

3. *Verbal Persuasion* (persuasi verbal)

Merupakan membujuk seseorang dalam mencapai tujuan yang mereka cari atas kemampuan yang dimiliki. Orang yang mendapatkan persuasi verbal maka ia bisa menyelesaikan tugas-tugas besar yang diberikan sangat baik dan dirinya yakin bahwa ia mampu menyelesaikan dalam bidang tersebut.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disampaikan faktor yang mempengaruhi *self efficacy* berasal pada faktor diri individu sendiri, juga berasal dari pengalaman orang lain dan pembujukan dari seseorang hal ini berdampak pada kemampuan seseorang untuk menyelesaikan semua pekerjaan yang dikerjakan dengan maksimal.

Dalam mengimplementasi *self efficacy* dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, kepuasan kinerja karyawan dianalisis sebagai variabel yang memediasi variabel lainnya. Komitmen organisasi mengacu pada bagaimana seorang karyawan melihat diri mereka pada sebuah organisasi, sejauh mana mereka menjadi bagian dari organisasi dan merasa terikat dengan organisasi tersebut. Menurut Robbins (2017), komitmen organisasi merupakan keterlibatan karyawan yang tinggi yang berarti memihak individu para pekerja tertentu dan berpihak pada organisasi yang merekrutnya. Perilaku karyawan untuk melanjutkan dan selalu setia untuk membuat perkembangan dan kemajuan tanpa inti, juga terkait dengan komitmen organisasi. Dengan kata lain komitmen organisasi adalah kondisi seorang

karyawan yang berpihak pada organisasi dan mempunyai keinginan untuk mempertahankan posisinya pada organisasi tersebut.

Didalam sebuah organisasi sangat dibutuhkan komitmen organisasi yang ideal dan optimal agar dapat mencapai tujuan organisasi, baik dari karyawan maupun organisasi. Adanya komitmen organisasi dapat menunjukkan suatu kondisi atau sikap penghargaan yang ada pada seorang karyawan terhadap aturan yang telah ditetapkan organisasi. Komitmen organisasi menunjukkan bagaimana sikap loyal karyawan terhadap organisasi dan cara mereka menyelesaikan tanggungjawabnya. Perkembangan komitmen organisasi disebabkan oleh hasil dari pengalaman seorang individu, karakteristik pribadi dan *self efficacy* terhadap organisasi. Keterlibatan individu menjadi kekuatan yang relatif dimiliki individu yang dapat ditunjukkan pada keterlibatannya terhadap organisasi. Individu yang memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi terhadap organisasi memiliki perilaku yang cenderung mengarah pada perilaku komitmen organisasi.

Penelitian ini meneliti kinerja dari karyawan PT. Arpex Primadhamor yang beralamatkan Jl. Bandar Buat No. 2A, Kota Padang, berdasarkan *self efficacy*, komitmen organisasi dan kepuasan kerja. PT. Arpex Primadhamor merupakan sebuah badan usaha nasional yang bergerak pada bidang konstruksi khususnya:

1. Proyek Sub Klasifikasi SI001 Jasa Pelaksana Untuk Konstruksi Saluran Air, Pelabuhan, Dam, dan Prasarana Sumber Daya Air Lainnya
2. Proyek Sub Klasifikasi SI003 Jasa Pelaksana Untuk Konstruksi Jalan Raya (kecuali jalan layang), jalan, rel kereta api, dan landas pacu bandara

3. Proyek Sub Klasifikasi SI004 Jasa Pelaksana Konstruksi Pekerjaan Jembatan, Jalan Layang, Terowongan dan Subways

Sebelum melakukan penelitian pada PT. Arpex Primdhamor Padang, peneliti melakukan wawancara singkat dengan karyawan PT. Arpex Primadhamor Padang sebanyak 8 orang karyawan. Wawancara ini dilakukan dengan tujuan analisis awal untuk melihat fenomena-fenomena yang terjadi di PT. Arpex Primadhamor dan untuk mendapatkan gambaran awal mengenai karyawan PT. Arpex Primadhamor Padang. Berikut dibawah ini tabel hasil wawancara peneliti dengan 8 orang karyawan PT. Arpex Primadhamor Padang:

Tabel 1 Hasil Wawancara Singkat Karyawan PT. Arpex Primdhamor

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Setuju	Tidak Setuju
1.	Apakah Bapak/Ibu dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu?	75%	25%
2.	Apakah Bapak/Ibu dalam melakukan pekerjaan dengan mengarahkan seluruh kemampuan dan pengetahuan yang Bapak/Ibu miliki?	62,5%	37,5%
3.	Apakah Bapak/Ibu percaya diri dalam melaksanakan tugas dan mengambil keputusan?	62,5%	37,5%
4.	Apakah Bapak/Ibu memiliki semangat kerja yang tinggi dalam menyelesaikan tugas jika terjadi hambatan?	50%	50%
5.	Apakah Bapak/Ibu merasa nyaman didalam organisasi ini?	100%	0%
6.	Apakah Bapak/Ibu berkeinginan untuk menghabiskan sepanjang hidup diorganisasi ini?	37,5%	62,5%
7.	Apakah Bapak/Ibu merasa bangga dengan hasil kerja yang telah dilakukan?	100%	0%
8.	Apakah Bapak/Ibu merasa dihargai oleh organisasi atas pencapaian yang telah dicapai?	100%	0%

Sumber: PT. Arpex Primadhamor

Berdasarkan Tabel 1 diatas dapat dilihat penilaian diri karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya yang dapat disimpulkan sebagai kinerja karyawan di gambarkan dari jawaban pertanyaan satu dan dua. Sedangkan untuk pertanyaan 3 dan 4 menggambarkan tingkat *self efficacy* diri karyawan PT. Arpex Primadhamor dalam bekerja. Komitmen karyawan dalam bekerja dapat dinilai dari jawaban pertanyaan nomor 5 dan 6, dimana pertanyaan tersebut mengungkapkan tentang perasaan mereka selama bekerja di perusahaan. Untuk pertanyaan 7 dan 8 menggambarkan tingkat kepuasan karyawan PT. Arpex Primadhamor selama bekerja di perusahaan.

Dibawah ini merupakan kinerja karyawan PT. Arpex Primadhamor Padang dalam kurun waktu lima tahun belakang:

Tabel 2 Kinerja Karyawan PT. Arpex Primadhamor

Tahun	Target (Miliar)	Realisasi (Miliar)	Persentase (%)
2018	Rp70	Rp85	121.43
2019	Rp70	Rp106	151.43
2020	Rp70	Rp31	44.29
2021	Rp70	Rp70	100
2022	Rp70	Rp66	94.29

Sumber: PT. Arpex Primadhamor Padang

Dapat dilihat pada Tabel 2 bahwa kinerja karyawan pada PT. Arpex Primadhamor pada tahun 2020, 2021, dan 2022 mengalami penurunan dibandingkan dengan tahun 2018 dan 2019. Pada tahun 2018 jumlah pendapatan adalah Rp. 85.000.000.000 dengan persentase 121.43%, pada tahun 2019 jumlah pendapatan adalah Rp. 106.000.000.000 dengan persentase 151.43%, pada tahun

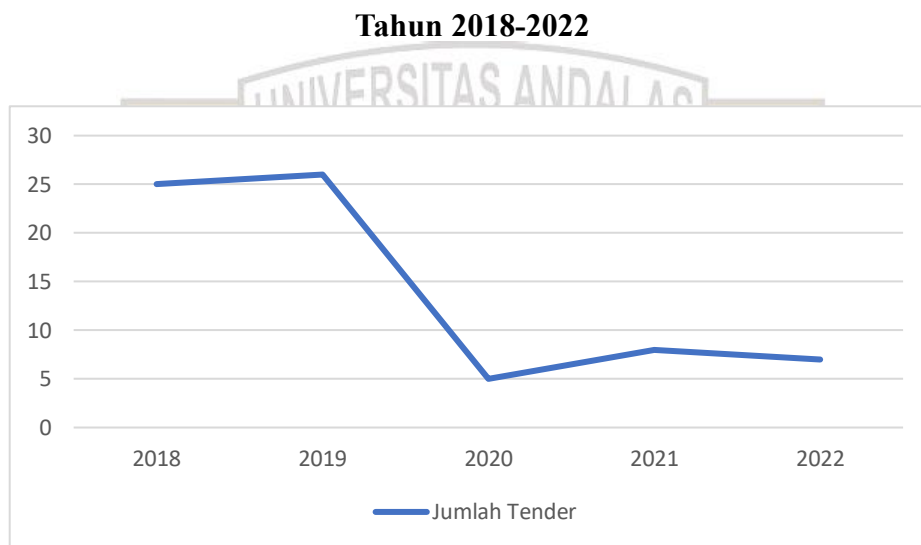
2020 jumlah pendapatan adalah Rp. 31.000.000.000 dengan persentase 44.29%, pada tahun 2021 jumlah pendapatan adalah Rp. 70.000.000.000 dengan persentase 100.00%, dan pada tahun 2022 jumlah pendapatan adalah Rp. 66.000.000.000 dengan persentase 94.29%. Data ini menunjukkan pada tahun 2020 dan tahun 2021 pendapatan yang dihasilkan tidak sesuai dengan target, bahkan pada tahun 2020 hanya separuh dari target pendapatan. Dapat disimpulkan bahwa dalam kurun waktu 5 tahun terakhir terjadi kenaikan dan penurunan yang cukup signifikan per tahun nya.

Untuk mengukur keberhasilan kinerja karyawan PT. Arpex Primadhamor Padang dapat diamati melalui jumlah realisasi dari target yang ditetapkan dalam setiap tahunnya, apakah realisasi tersebut sudah sesuai dengan target dan apakah persentasinya terus meningkat dan tidak mengalami penurunan di setiap tahunnya. Seperti yang dapat dilihat pada tabel 2, realisasi PT. Arpex Primadhamor setiap tahunnya sudah melebihi target yang ditentukan kecuali pada tahun 2020, namun di tahun berikutnya terjadi penurunan persentase yang cukup signifikan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh penulis pada salah satu karyawan PT. Arpex Primadhamor Padang, hal ini terjadi karena adanya covid-19 yang terjadi pada tahun 2020.

Selain target dan realisasi kinerja karyawan PT. Arpex Primdhamor dapat dinilai juga dari jumlah tender yang PT. Arpex Primadhamor menangkan dalam setiap tahun nya. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan karyawan PT. Arpex Primdhamor terjadi penurunan yang cukup signifikan dengan jumlah tender yang dimenangkan pada tahun 2018 sampai dengan 2022. Fenomena

penurunan ini menjadi salah satu alasan bagi peneliti untuk melakukan penelitian pada PT. Arpex Primdhamor Padang. Berikut adalah gambaran jumlah tender yang dimenangkan PT. Arpex Primadhamor Padang mulai dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2022 :

Gambar 1 Grafik Tender Yang Dimenangkan PT. Arpex Primadhamor



Sumber: PT. Arpex Primdhamor

Berdasarkan gambar diatas dapat kita lihat bahwa benar terjadi penurunan yang cukup signifikan pada jumlah tender yang dimenangkan oleh PT. Arpex Primadhamor Padang. Dimana pada tahun 2018 jumlah tender nya mencapai 25 pcs disusul tahun 2019 sebanyak 26 pcs, namun terjadi penurunan yang sangat jauh dibandingkan dengan dua tahun belakangan yakni pada tahun 2020 hanya berjumlah 5 pcs saja, dan tahun 2021 sebanyak 8 pcs serta tahun 2022 7 pcs.

Hikmah (2018) mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi, *self efficacy*, dan *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Dalam

beberapa penelitian terdahulu lainnya juga diteliti variabel-variabel yang berkaitan dengan judul yang penulis ajukan. Namun tidak ada penelitian yang mengangkat judul Analisis Pengaruh *Self Efficacy* Dan Komitmen Organisasi Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arpex Primadhamor Padang, yang dimana dilakukan untuk meneliti hubungan *self efficacy* dan komitmen organisasi yang dimediasi oleh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu berdasarkan uraian diatas maka peneliti mengambil judul penelitian ini dengan judul Analisis Pengaruh *Self Efficacy* dan Komitmen Organisasi yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arpex Primadhamor Padang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka secara terperinci masalah yang akan diteliti adalah melihat bagaimanakah pengaruh dari hubungan :

1. *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan PT. Arpex Primadhamor Padang
2. Komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Arpex Primadhamor Padang
3. *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Arpex Primadhamor Padang
4. Komitmen organisasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Arpex Primadhamor Padang

5. Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Arpex Primadhamor Padang
6. *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi
7. Komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan paparan pada latar belakang serta rumusan masalah yang telah disampaikan, adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dari hubungan :

1. *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan PT. Arpex Primadhamor Padang
2. Komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Arpex Primadhamor Padang
3. *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Arpex Primadhamor Padang
4. Komitmen organisasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Arpex Primadhamor Padang
5. Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Arpex Primadhamor Padang
6. *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi
7. Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas dapat disusun dari penelitian dapat mencakup hal-hal sebagai berikut yaitu:

1. Penulis: Memberi penulis perspektif terkait sains yang dapat dimasukkan ke dalam kehidupan sehari-hari.
2. Peneliti di masa depan : Temuan penelitian ini dimaksudkan untuk dijadikan pedoman atau referensi bagi penulis selanjutnya
3. Sebagai kajian ulang dalam pembelajaran pengetahuan tentang human resource management dimasa yang akan datang dan dapat dijadikan referensi penelitian berikutnya.
4. Bagi manajemen perusahaan diharapkan mendapatkan manfaat dari hasil penelitian dan sebagai informasi tambahan yang dapat menjadi acuan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian kali ini, sebisa mungkin menjahui kekacauan dan perkembangan dalam penelitian ini maka penelitian lingkup penelitian pada PT. Arpex Primadhamor Padang, peneliti mengambil variabel *Self Efficacy*, Komitmen organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penelitian sangat penting, oleh karena itu peneliti membuat sistematika penelitian sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

- a. Latar belakang, berisikan penjelasan dari peneliti mengapa memilih tema penelitian ini dan gejala atau fenomena yang diangkat pada penelitian ini.
- b. Rumusan masalah, pertanyaan yang timbul berdasarkan latar belakang yang telah disusun
- c. Tujuan penelitian, menyebutkan niat peneliti dalam bentuk poin yang ingin diperoleh dari penelitian yang akan dijalankan dengan menghubungkan dengan rumusan masalah yang dipaparkan.
- d. Manfaat penelitian, dampak yang ingin dicapai setelah penelitian ini selesai secara praktis maupun secara teoritis.
- e. Ruang lingkup bahasan, berisikan penjelasan ataupun poin-poin yang lebih terarah yang ingin dibahas dari penelitian ini.

BAB II : TINJAUAN LITERATUR

Bagian ini memuat penjelasan teori serta penelitian terdahulu yang penting bagi variabel penelitian dan rumusan masalah. Penjelasan tersebut akan membuka jalan bagi perumusan hipotesis dan pengembangan kerangka penelitian. Landasan teoritis, tinjauan penelitian terdahulu, pembuatan hipotesis, dan kerangka penelitian semuanya termasuk dalam studi literatur ini.

BAB III : METODE PENELITIAN

Berisikan penjelasan dan uraian mengenai pendekatan, data, alat ukur dan cara yang digunakan untuk menyelesaikan rumusan masalah penelitian. pada metode penelitian dirangkum dalam beberapa poin-poin, yakni:

- a. Desain penelitian, menjelaskan tentang pendekatan penelitian yang digunakan dan alasan pemilihan pendekatan tersebut
- b. Populasi, sampel dan *sampling*, yakni menjelaskan unit analisis yang digunakan dan alasan pemilihan. Serta menjelaskan metode penentuan sampel dan juga tahap dalam penggunaan mengambil sampel
- c. Data serta cara untuk mengumpulkan data, yakni menjelaskan data seperti apa yang digunakan dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data tersebut.
- d. Definisi operasional, menjelaskan variabel-variabel yang digunakan. Sehingga dapat ditentukan alat ukur, item pertanyaan, indikator, dan skala yang jelas.
- e. Teknik analisis, yaitu menjelaskan alat dan cara yang dipakai dalam analisis suatu data yang akan diolah.

BAB IV : HASIL PENELITIAN

Menjelaskan karakteristik dari responden melalui tabel maupun grafik. Kemudian menjelaskan hasil uji hipotesis dengan alat analisis yang digunakan. Setelah itu menjelaskan mengenai hasil yang diperoleh dan membandingkan dengan penelitian terdahulu.

BAB V : PENUTUP

Bagian ini terdiri dari kesimpulan, implikasi, keterbatasan dan saran.

- a. Kesimpulan, yaitu berisikan pendapat peneliti yang didasarkan kepada hasil dan pembahasan yang dapat menjawab permasalahan judul penelitian.
- b. Implikasi, yaitu penjelasan mengenai manfaat hasil penelitian oleh pihak-pihak yang membutuhkan
- c. Keterbatasan penelitian, yaitu uraian mengenai kekurangan yang disadari peneliti sehingga dapat mempengaruhi hasil penelitian.
- d. Saran, yaitu saran peneliti untuk penelitian dimasa akan datang

