

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan Global menuntut setiap organisasi untuk dapat mengoptimalkan dan mengelola sumber daya manusia. Menurut Afandi (2018) Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dapat dikatakan sumber daya manusia aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal.

Maka dari itu sumber daya manusia dapat dikatakan hal terpenting dalam tercapai tujuan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor produktivitas karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Organisasi organisasi tersebut menghadapi tantangan untuk mampu meningkatkan kualitas kerja karyawan agar memiliki keahlian khusus sehingga mampu bersaing dengan dunia usaha. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun skala kecil.

Sumber daya manusia yang berkualitas memiliki Produktivitas Kerja yang tinggi akan bersinergi dengan organisasi, karena Produktivitas Kerja karyawan yang tinggi menunjukkan keinginannya untuk tetap tinggal pada organisasi sehingga akan berusaha bekerja secara optimal untuk bertahan pada organisasi. Apabila tingkat kualitas sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan

tinggi maka tingkat produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut akan meningkat sebaliknya apabila tingkat kualitas dari sumber daya manusia rendah maka tingkat produktivitas kerja karyawan akan menurun. Tingginya produktivitas kerja akan memberikan dampak positif bagi perusahaan, dampak positif produktivitas kerja yang tinggi bagi perusahaan dapat berupa peningkatan pendapatan yang bermanfaat untuk menjaga kelangsungan hidup sebuah perusahaan. Tingginya produktivitas kerja tidak hanya berdampak positif bagi perusahaan, melainkan tingginya produktivitas kerja juga dapat berdampak positif bagi karyawan.

Namun, peningkatan produktivitas kerja karyawan bukanlah suatu hal yang mudah untuk dilakukan. Pucuk pimpinan organisasi atau perusahaan umumnya terbentur pada banyak kendala dalam upaya peningkatan produktivitas kerja yang memerlukan suatu pendekatan khusus agar dapat meningkatkan produktivitas kerjam terutama dari karyawan perusahaan itu sendiri. Dengan kata lain, produktivitas kerja terkait erat dengan sumber daya manusia. Fauzia Agustini (2019, p. 107), produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut. Sedangkan menurut (Retnaningtyas, 2022) produktivitas kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Salah satu tolak ukur yang dapat digunakan untuk menilai kualitas sumber daya manusia adalah produktivitas kerja. Karena produktivitas kerja dapat digunakan perusahaan untuk mengetahui bagaimana hasil perusahaan dalam melakukan proses produksi, bahkan produktivitas berhubungan dengan sistem yang digunakan perusahaan serta berhubungan dengan efisiensi dan efektivitas kerja. Oleh karena itu penilaian produktivitas kerja sebuah perusahaan harus dilakukan secara berkala sehingga perusahaan dapat meningkatkan serta

mengetahui tingkat efesiensi dan keefektifan sistem yang digunakan perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peranan paling penting di dalam berhasil atau gagalnya organisasi tersebut

Pada penelitian terdahulu (Lilia, 2020) yang berjudul “*The Influence Of Leadership, Organizational Culture And job Satisfaction On Employee Productivity At PT. Intertama trikencana Bersinar Medan*” Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Intertama Trikencana bersinar Medan. Sedangkan Penelitian yang dilakukan oleh (Retnaningtyas, 2022) yang berjudul ”Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Jakarta” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah Budaya organisasi. Menurut Afandi (2018, p. 97) budaya organisasi yang merupakan sistem nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi. Sedangkan menurut (Mulyani, 2021) budaya organisasi merupakan suatu hal yang mengacu pada suatu sistem maupun nilai di dalam perusahaan dan dapat di terapkan di dalam suatu perusahaan maupun organisasi. Budaya Organisasi berkaitan erat dengan perilaku dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki budaya yang kuat akan menghasilkan kerja karyawan yang baik dalam jangka panjang. Budaya organisasi dikategorikan menjadi beberapa jenis, yaitu *market culture*, *hierarchy culture*, *adhocracy culture* dan terakhir *clan culture*. Dimana tipe budaya organisasi ini digunakan pada PT. Rindang Tiga Satu Pratama Bandar

Lampung. *Clan culture* merupakan kategori budaya organisasi yang berciri khas memiliki lingkungan kerja yang kolaboratif, komunikatif, dan kekeluargaan. Bertujuan untuk menciptakan suasana kerja seperti keluarga bahagia yang lebih terbuka untuk saling berbagai ide demi pencapaian hasil kerja yang baik.

Berdasarkan hasil pra survey pada karyawan terdapat faktor yang mempengaruhi jumlah produksi yang belum tercapai pada PT. Rindang Tiga Satu Pratama Bandar Lampung, yaitu terdapat karyawan yang melanggar aturan jam tata tertib yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Hal ini dikarenakan kurangnya rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas yang dibebankan kepadanya sehingga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, selain itu masih ditemukan beberapa karyawan yang terkadang telat datang dan pulang sebelum waktunya dan tidak memanfaatkan waktu istirahat yang sudah ditentukan perusahaan dengan sebaik-bainya, masih ditemukan karyawan yang terlambat datang kerja kembali setelah jam istirahat. Sehingga menyebabkan beberapa kali tidak tercapainya target produksi akibat keterlambatan proses pekerjaan karyawan.

PT. Rindang Tiga Satu Pratama Bandar Lampung memiliki target produksi penyelesaian proyek yang harus dicapai oleh karyawan. Dimana keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada dengan tingkat produktivitas kerja yang tinggi. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai dan terget produksi terpenuhi dalam perusahaan tersebut.

Dari data yang diperoleh dapat diketahui bahwa produktivitas kerja karyawan di PT. Rindang Tiga Satu Pratama Bandar Lampung masih terbilang rendah yaitu dapat dilihat dari belum tercapainya target produksi perusahaan pada tiap bulannya, seperti yang dapat kita lihat dibawah ini :

**Tabel 1 1 Rekapitulasi Target produksi di
PT. Rindang Tiga Satu Pratama Bandar Lampung**

Bulan	Rencana Target	Aktual	Persentase
Januari	50	55	0,90
Februari	50	52	0,96
Maret	50	44	0,11
April	65	55	1,18
Mei	65	49	1,32
Juni	65	36	1,80
Juli	65	29	2,24
Agustus	65	33	1,96
September	60	58	1,03
Oktober	60	58	1,03
November	60	55	1,09
Desember	60	49	1,22
Jumlah			14,84
Rata-rata			1,23

Sumber : PT. Rindang Tiga Satu Pratama Bandar Lampung

Berdasarkan Tabel 1 1 dapat dilihat bahwa produktivitas karyawan pada tahun 2023 mengalami penurunan, sedikit tidak dapat memenuhi target masing masing produksi. Dilihat pada bulan April 1,18% selanjutnya pada bulan juli target tidak tercapai sebesar 2,24% pada bulan September dan Oktober 1.03% serta November sebesar 1,09%. Berbeda dengan bulan lainnya rencana target tercapai tidak mengalami penurunan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam bekerja di PT Rindang Tiga Satu Pratama Bandar Lampung adalah Budaya Organisasi. Budaya organisasi berfungsi sebagai pengikat seluruh komponen organisasi, menentukan identitas, suntikan energi, motivator, dan dapat dijadikan pedoman bagi anggota organisasi. Produktivitas Kerja akan sangat baik jika penerapan budaya organisasi dilakukan sesuai dengan ketentuan perusahaan tempat karyawan bekerja, dengan begitu tujuan

perusahaan akan mudah tercapai. Keberhasilan suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh Produktivitas Kerja individu karyawannya dan kerja sama karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan Produktivitas Kerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Penerapan kecerdasan emosional dan budaya organisasi didalam suatu perusahaan sangat penting agar tercapainya kinerja karyawan yang baik

Dengan menerapkan budaya organisasi yang berlandaskan peraturan dan ketentuan yang berlaku, maka secara tidak langsung karyawan mengembangkan perilaku serta sikap yang selaras dengan strategi, visi, dan misi. Pada akhirnya, proses pembentukan ini menghasilkan karyawan yang profesional. Oleh karena itu, perusahaan atau organisasi harus berusaha untuk membangun budaya organisasi yang dapat menumbuhkan produktivitas kerja karyawan yang baik. dengan budaya organisasi yang baik juga akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan itu sendiri dan membantu mereka mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara pada saat pra survey mengenai Budaya Organisasi dalam PT. Rindang Tiga Satu Pratama Bandar Lampung kurang maksimal. Dimana Budaya organisasi dapat dikatakan budaya keseimbangan hidup antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan, tetapi berdasarkan hasil pra survey diindikasi kurangnya keseimbangan antara kehidupan kerja dengan kehidupan karyawan PT. Rindang Tiga Satu Pratama Bandar Lampung seperti masih ditemukannya karyawan yang kurang menaati peraturan yang ada. Dilihat dari kurangnya ketaatan karyawan dalam menjalankan aturan yang telah disepakati bersama terbukti masih adanya karyawan yang terlambat datang ataupun mangkir kerja setelah libur nasional. Selain itu tidak adanya standar perilaku (norma) dalam pekerjaan. Hal ni terbukti dengan masih kurangnya kesesuaian rasio antara target pekerjaan dan hasil yang telah dicapai tidak sesuai.

Selain budaya organisasi, Kepuasan Karyawan juga berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Dalam hal ini kepuasan karyawan merupakan aset tidak terwujud yang dapat membantu mencapai tujuan organisasi. Sumber daya tak terwujud ini salah satu kontributor utama terhadap produktivitas kerja karyawan. Menurut (Afandi, 2018) Kepuasan Kerja adalah Sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerja. Pada dasarnya kepuasan suatu hal yang bersifat individual. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Dengan adanya kepuasan kerja, karyawan akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Kepuasan kerja menjadi faktor yang sangat penting karena kepuasan yang mereka terima juga akan menentukan sikap positif terhadap pekerjaan nantinya. Demikian, semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin mudah untuk mencapai tujuan dari organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara pada saat pra survey PT. Rindang Tiga Satu Pratama Bandar Lampung terdapat ketidakpuasan karyawan yang disebabkan kurangnya pengawasan pekerjaan karyawan oleh atasan sehingga kadang kala ada beberapa karyawan yang kurang dalam melaksanakan pekerjaannya dengan cepat dan tuntas maka hal tersebut akan berdampak berkelanjutan bagi karyawan yang melakukan hal tersebut yang disebabkan kurangnya pengawasan pekerjaan oleh atasan. Jika hal tersebut terjadi dalam waktu yang lebih lama, maka akan berdampak negatif bagi perusahaan, juga berdampak pada kepuasan kerja karyawan lainnya, yang sudah melakukan pekerjaan dengan baik.

Setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda – beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut

individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaannya. Kepuasan kerja sangat penting bagi perusahaan untuk menjaga karyawan agar karyawan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap perusahaan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan ialah gaya kepemimpinan Otokratis, tercapainya tujuan perusahaan tidak lepas dari peran seorang pemimpin didalamnya. Serta budaya organisasi orang-orang didalamnya juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Kepemimpinan merupakan suatu hal wajib yang harus dimiliki seorang pemimpin dalam menjalankan suatu perusahaan (Kabiana & Supartha, 2021). Seorang pemimpin di dalam memimpin pasti memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi karyawan yang dipimpinnya. Dengan adanya kepemimpinan otokratis memiliki peran penting dalam mendukung komitmen karyawan karena dapat memberikan arahan kepada perubahan yang lebih baik. Peran seorang pemimpin harus dapat mengarahkan anggotanya dalam kegiatan organisasi yang mana bila seorang pemimpin dapat mengayomi bawahannya maka bawahan akan memiliki semangat untuk dapat bekerja secara bersungguh-sungguh.

Berdasarkan hasil wawancara pada saat pra survey PT. Rindang Tiga Satu Pratama Bandar Lampung. Gaya kepemimpinan yang di terapkan sudah cukup baik dengan pemimpin yang mampu mengambil keputusan dengan baik, berkomunikasi cukup baik, akan tetapi pemimpin memiliki kekurangan yang ada dilapangan yaitu pemimpin kurang memperhatikan karyawan seperti kurangnya pengawasan pekerjaan karyawan, pemimpin hanya ingin tau para karyawannya bekerja secara baik dan optimal sehingga terjadi kurangnya arahan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan belum maksimal.

Pada penelitian ini penulis memilih PT. Rindang Tiga Satu Pratama adalah perusahaan yang bergerak dibidang kontraktor, leveransir, industri dan perkebunan umum. PT. Rindang Tiga Satu Pratama itu sendiri memiliki beberapa anak perusahaan lainnya seperti PT. Mayang Sari, PT. Hulu Batu, PT. Djuri Teknik. Yang beralamat di Jl. Nusa Indah I, Sumur Batu, Kec. Tlk. Betung Utara, Kota Bandar Lampung, Lampung 35212.

Perusahaan ini memiliki banyak pesaing, masing masing perusahaan harus memiliki upaya untuk memperoleh keuntungan yang besar dan berkelanjutan. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang kontraktor di Lampung, PT. Rindang Tiga Satu Pratama harus mampu mengelola karyawannya dengan baik agar menciptakan hasil yang baik pula, serta proyek yang selesai sesuai waktu yang disepakati dengan berusaha meningkatkan Produktivitas Kerja karyawan terhadap perusahaan. Berikut ini data karyawan Pada PT. Rindang Tiga Satu Pratama Bandar Lampung yang memiliki 52 Karyawan dibagi menjadi beberapa divisi.

Tabel 1.2
Jumlah Karyawan PT. Rindang Tiga Satu Pratama
Bandar Lampung Tahun 2024

No	Jabatan	Jumlah
1	Divisi HRD & Legal	2
2	Divisi Personalia	2
3	Divisi Administrasi	4
4	Divisi Teknik	8
5	Divisi Produksi	9
6	Divisi Lab. Teknik	8
7	Divisi Alat Berat	6
8	Divisi Kendaraan	5
9	Divisi Logistik/Timbangan	5
10	Divisi Keamanan	3
JUMLAH		52

Sumber : PT. Rindang Tiga Satu Pratama Bandar Lampung Tahun 2024

Berdasarkan pada tabel 1.2 dijelaskan data karyawan pada PT. Rindang Tiga Satu Pratama Bandar Lampung. Dimana perusahaan memiliki susunan organisasi yang terdiri dari masing masing bagiannya dengan total keseluruhan karyawan PT. Rindang Tiga Satu Pratama Bandar Lampung berjumlah 52 karyawan. Divisi-divisi ini diharapkan oleh pihak perusahaan untuk dapat meningkatkan proses penyelesaian proyek dari awal sampai akan akhir.

Berdasarkan dari beberapa kondisi di atas menunjukan pentingnya usaha yang harus di lakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan mengetahui faktor yang mempengaruhi oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul:

“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI KEPUASAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN OTOKRATIS TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. RINDANG TIGA SATU PRATAMA BANDAR LAMPUNG”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan diatas, maka perumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini anatara lain meliputi :

1. Apakah Budaya Organisaais Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja PT. Rindang Tiga Satu Pratama Bandar Lampung.
2. Apakah Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja PT. Rindang Tiga Satu Pratama Bandar Lampung.
3. Apakah Gaya Kepemimpinan Otokratis Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja PT. Rindang Tiga Satu Pratama Bandar Lampung.
4. Apakah Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Otokratis Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja PT. Rindang Tiga Satu Pratama Bandar Lampung.

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Rindang Tiga Satu Pratama Bandar Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Objek dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan Otokratis Dan Produktivitas Kerja PT. Rindang Tiga Satu Pratama Bandar Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang Lingkup Tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT. Rindang Tiga Satu Pratama Bandar Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dimulai dilaksanakan pada bulan Oktober sampai November 2024.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang Lingkup Ilmu Penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan Otokratis Dan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Rindang Tiga Satu Pratama Bandar Lampung.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka penelitian menetapkan tujuan penelitian

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja PT. Rindang Tiga Satu Pratama Bandar Lampung.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja PT. Rindang Tiga Satu Pratama Bandar Lampung.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis Terhadap Produktivitas Kerja PT. Rindang Tiga Satu Pratama Bandar Lampung.

4. Untuk Mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Otokratis Terhadap Produktivitas Kerja PT. Rindang Tiga Satu Pratama Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Peneliti

Penelitian ini dilakukan untuk mengimplementasikan ilmu dan pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan terutama dibidang Sumber Daya Manusia.

1.5.2 Bagi Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan kajian yang dijadikan referensi bagi pembaca dan peneliti lain yang melakukan penelitian dengan jenis pembahasan yang sama.

1.5.3 Bagi Perusahaan

Memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Otokratis untuk meningkatkan Produktivitas Kerja PT. Rindang Tiga Satu Pratama Bandar Lampung.

1.6 Sistem Penulisan

Adapun sistematika penulisan laporan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Bab ini menjelaskan latar belakang masalah yang ada dalam perusahaan dan dirumuskan kedalam perumusan masalah. ruang lingkup dari penelitian. tujuan penelitian. manfaat dari penelitian dan sistematika dari penelitian.

Bab II Tinjauan Pustaka

Bab ini menguraikan Tinjauan Pustaka dan tinjauan empiris yang relevan dengan permasalahan yang di teliti berdasarkan kerangka pikir dan hipotesis.

Bab III Metode Penelitian

Bab ini berisikan tentang metode yang akan digunakan dalam penelitian. populasi dan sampel. sumber data variabel penelitian. operasional variable.

teknik analisis data. uji persyaratan instrument. metode analisis data. teknik analisis data. dan pengujian hipotesis.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam bab ini hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti dengan berpedoman pada teori dan metode yang dikemukakan pada BAB II dan III.

Bab V Simpulan dan Saran

Bab ini berisikan simpulan dan saran yang berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada BAB IV.

Daftar Pustaka

Lampiran Lampiran